

TARTU ÜLIKOOL  
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Eraõiguse osakond

Henri Loodmaa

**RAHVAHANKE TÖÖVORMI OLEMUS NING TÖÖTEGIJA ÕIGUSTE KAITSE**

Magistritöö

Juhendaja  
Professor Gaabriel Tavits

Tartu  
2018

# Sisukord

1.	Sissejuhatus .....	4
1.	Rahvahange kui koostööplatvormi kaudu realiseeritav töövorm.....	8
1.1.	Rahvahanke töövorm kui jagamismajanduse osa .....	8
1.2.	Rahvahanke eristamine teistest koostööplatvormidest .....	10
1.3.	Rahvahanke töövormi mõiste ja olemus .....	11
1.4.	Rahvahanke erinevad avaldumisvormid .....	14
1.5.	Rahvahanke töövormi levik ning selle kasutajad .....	16
2.	Rahvahanke töövormi õiguslik olemus .....	21
2.1.	Kasutustingimustest tulenevad õigused ning kohustused .....	21
2.1.1.	Tööd tegeva isiku ning kliendi vahelised lepingulised suhted .....	22
2.1.2.	Tööd tegeva isiku ning koostööplatvormi vahelised lepingulised suhted .....	24
2.2.	Töötaja mõiste kvalifitseerimine Euroopa Liidu õiguses ning selle suhe rahvahanke töövormiga .....	29
2.3.	Rahvahanke töövormi kaudu tööd tegev isik kui töötaja Eesti töölepinguseaduse mõttes.....	32
2.3.1.	Juhtumispõhise lähenemise kitsaskohad platvormi töö puhul.....	35
2.3.2.	Tööandja multifunktsionaalne kontseptsioon rahvahanke töövormis .....	37
2.3.2.1.	Ühe tööandja kontseptsioon .....	38
2.3.2.2.	Mitme tööandja kontseptsioon .....	40
2.4.	Majanduslikult sõltuv töötegija .....	42
3.	Rahvahanke töövormiga kaasnevate õiguste kaitse .....	47
3.1.	Tööd tegevate isikute sotsiaalsete õiguste kaitse vastutusest kõrvale hoidumine .....	47
3.2.	Tööd tegevate isikute sotsiaalsete õiguste kaitse vajalikkus .....	50
3.3.	Individaalsete õiguste kaitse võimalused.....	53
3.3.1.	Õigus töötasu alammääradele vastavale töötasule .....	53
3.3.2.	Õigus tervishoiule ja tööohutusele .....	57
3.3.3.	Õigus töö- ja puhkeajale .....	59

Kokkuvõte .....	62
Summary – The Essence of Crowdfunding and the Protection of Workers Rights .....	68
Kasutatud materjalide loetelu .....	74
Kasutatud normatiivmaterjalide loetelu .....	80
Kasutatud tüüptingimuste loetelu .....	81
Kasutatud vaidlusorganite materjalide loetelu .....	82

## Sissejuhatus

Aina rohkem tehnoloogiast sõltuv maailm on viimase paarikümne aasta jooksul suutnud oluliselt muuta traditsioonilist töötegemise mõistet ning sellega kaasnevat töökoha ning töökeskkonna kultuuri. Klassikalises karjäärivaliku mudelis oli, ja teatud määral on ka tänase päevani, oluline roll isiku elukohal ja sellest sõltuvalt ka töö tegemise kohal. Tõenäosus, et India vaeses provintsis sündinud poisslaps võiks hakata teenima igapäevast stabiilset sissetulekut läbi disainprojektide koostamise enda kodusest külast Ameerika Ühendriikide suurkorporatsioonile, oli veel mõnda aega tagasi küllaltki madal. Tänapäevaks on olukord kardinaalselt teine. Sellest samas külast, sellest samast majast, ühest piisava kiirusega internetikiirusega arvutist on võimalik paralleelsest olla lepingulises suhtes mitme erineva riigi ettevõttega, mille kaudu on võimalik teenida sissetulekut alates lihtsate matemaatikaülesannete lahendamisest kuni keerukate projekteerimistööde koostamiseni. Kui on olemas kiire internetiühendus ja piisavalt võimekas arvuti inimesel endal, siis ei ole tööd tegev isik sõltuvuses tööandja poolt statsionaarses töökohas pakutavate töövahenditega. Veel enam, tööandjad vabanevad töökoha väljaehitamise kohustusest, pidevate kommunaalravete tasumisest, töövahendite uuendamise kohustusest ning teatud määral ka sellega seotud tööohutuslikust vastutusest. Üldistatult öeldes on tööülesannete täitmise ning sellega kaasnevate majanduslike kulude optimeerimine jõudnud tehnoloogilise revolutsiooni ning inimeste suureneva iseseisvuse taustal uude dimensiooni.

IT-sektoris toimuv võidujooks on tekitanud olukorra, kus inimeste ning ettevõtete vaheline faili- ja informatsiooniedastus on muutunud usaldusväärseks ning taskukohaseks. Piisab sellest, kui keegi laeb “pilve“ üles enda poolt koostatud andmed ning keegi teine saab nendele samadele andmetele teisel pool maakera sama kergesti ligi pääseda. Puudub vajadus statsionaarselt mahukaid andme- või informatsioonikandjaid salvestada ning hoida. Puudub vajadus kasutada kuller- ja veoteenuseid, puudub vajadus seda kõike dokumenteerida ning kontrollida. Kasutades ära uut olukorda, mille raames on võimalik edukalt vahendada erinevaid tööülesandeid virtuaalsel teel avalikkusele ning neid muudetud kujul turvaliselt ja süsteemselt vastu võtta, hakkas eelmise kümnendi keskel pead tõstma rahvahanke<sup>1</sup> töövorm. Antud töövormi puhul on võimalik rääkida erinevatest töö- ning lepingulistest suhetest, kuid käesolev magistritöö võtab aluseks kolmepoolse mudeli, mis koosneb kliendist (ettevõtte või isik, kes soovib teatud ülesande sooritamist), tööd tegevast isikust ehk töötajast (isik, kes täidab nõutud ülesande ning edastab saadud tulemuse veebikeskkonnas) ning koostööplatvormist, mis viib omavahel kliendi

---

<sup>1</sup> Rahvahanke töövorm on inglise keeles tuntud kui *crowdwork*, *crowd sourcing*, *crowd emplyment*.

ning tööd tegeva isiku<sup>2</sup> kokku. Sisuliselt kasutatakse maksimaalselt ära saadaolev inimressurss. Mitu erinevat mõistust oma teadmistega on parem kui üks mõistus. Inimesed panevad enda teadmised kokku, et anda panus mingi eesmärgi saavutamiseks. Mida andekam on inimene, seda suurem on tema panus.

Lisaks sellele, et tööandjad proovivad leida üha enam võimalusi, kuidas halduskulusid vähendada ning iga tööle võetud töötaja kohta võimalikult suurt kasumit teenida, on tööandjad aina rohkem ka avatud töötajate poolsetele ettepanekutele ning arvamustele. Põhimõte selle taga on lihtne, töötajad viivad ise ettevõtet edasi. Selleks, et töötajad saaksid ennast maksimaalselt realiseerida ning innovaatseliselt mõelda on vaja täita teatud eeldused. Julian Birkinshaw ja Lisa Duke'i Suurbritannias läbiviidud uurimus ettevõtete seas, eesmärgiga leida töötajate innovaatsilisuse avaldumise eeldusi, leidsid, et selleks oleks vaja:

- Vaba aega - et töötajatel oleks tööpäeval aega tegeleda loomingulise mõtlemisega.
- Suuremaid rolle - et aidata töötajatel liikuda edasi nendele määratud tööülesannete piiridest.
- Võistlusi - et stimuleerida aktiivset tegevust ja loomingulist mõttetegevust.
- Avatud foorumit - et näidata töötajatele suunda ning edendada koostööd.<sup>3</sup>

Kui nüüd suhestada leitud tulemusi rahvahanke olemusega, on võimalik leida mitmeid kattuvaid jooni. Rahvahangete puhul on ülesannet täitvatel isikutel rohkem vaba aega ning tööülesannete sooritamise aja valivad nad reeglina ise. See tähendab, et tööle rakendatakse ennast hetkel, mil ollakse aktiivse mõtteprotsessi tipus ning perioodil, mil isikliku eluga seotud kohustused ning probleemid ei nõua tähelepanu. Rahvahanke üheks iseloomulikuks jooneks on kindlasti tööülesannete mitmekesisus ning piiramatul võimalusel vastavalt soovile erinevates valdkondades ennast realiseerida. Klassikalised määratud tööülesannete piirid on ajutised ning vastavalt meeleolule ning isiklikele võimetele igal ajahetkel vabalt valitavad. Proovitakse teha ülesandeid kiirelt ja maksimaalselt, pidev võidujooks teiste tööd tegevate isikute ning ajaga. Võistlusmoment on see, millest rahvahanke puhul kindlasti puudust tundma ei pea. Iseküsimus on, kas sellises mahus võistlemine ning pidev sotsiaalses ärevuses töötamine on mõistlik ning suudab rahvahanke töövormi kontseptsiooni mõtte kohaselt säilitada igal ajahetkel piisavalt

---

<sup>2</sup> Käesolevas magistritöös mõistetakse tööd tegeva isiku all isikut, kes sooritab teatud veebikeskkonna vahendusel edastatud ülesannet ning kellele ei kohaldu automaatselt töölepingu seaduses töötajale kohalduv regulatsioon.

<sup>3</sup> Birkinshaw, J., Duke, L. How can employees take the lead in innovation? Employee-Led Innovation. Business Strategy Review Issue 2, 2013. 14. mai 2013, lk 48 - <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8616.2013.00947.x> (23.04.2018)

suure töötajate hulga, kes oleksid valmis klientide poolt ülesandeks kiirelt ning operatiivselt täitma.

Maailma rahvaarvu kasv ei näita kahanemise märke ning üha enam inimesi suudavad võimaldada endale internetile ligipääsu. See võib viia olukorrani, kus suurettevõtted ei ole enam huvitatud investeringute tegemistest arengumaadesse ning nende taristute arendamisse, kuna üle võrgu tehtav töö ei nõua turule sisenemise investeringut, võimaldab hoida töötasud madalal ning jätta tähelepanuta inimeste sotsiaalselt kaitstavad õigused.

Kuigi rahvahanget on kutsutud ka kui „ühiks kõige suuremaks paradigma muutuseks peale tööstusrevolutsiooni“<sup>4</sup>, on endiselt edasiarenev rahvahanke töövormiga sisustatud vaba turg õiguslikult reguleerimata. Olles veelgi täpsem, õigusorganid ei ole rakendanud kehtivaid tööõiguslaseid õigusakte rahvahangete puhul ning seadusandlikud organid ei ole täiendanud õigusloomet uute normidega. Oleks naiivne arvata, et korrektset regulatsiooni rahvahanke töövorm ei vaja ning täna veel lapsekingades töövorm väga kaugele ei arene. Vastupidi, üha enam tundub, et rahvahanke puhul räägime uuest teenuste edasiandmise<sup>5</sup> viisist. Vahe on selles, et enam ei ole vaja madalamate tööjõu- ning halduskulude pärast kolida suurettevõtetel tootmist arengumaadesse, realselt tehtavaid tööülesandeid on võimalik suunata tööd tegevatele isikutele läbi veebikeskkonna ning vastupidi. Rahvahanke töövorm on viimase paari aasta jooksul suutnud areneda, kasvada ning koguda populaarsust üle maailma olulise kiirusega, mille puhul on selgelt märgata ka töövormi enda sisemise kursi muutust algsest lihtsamate ülesannete sooritamise ideest järjest mahukamate, keerukamate ning pikaajalisema iseloomuga tööülesannete täitmise poole.

Oma olemuselt ei ole suuremate ülesannete või projektide väiksemateks osadeks lahti võtmine ning lihtsamalt täidetavateks eesmärkideks formuleerimine revolutsiooniline ning alles 21. sajandil aktuaalseks muutnud käitumisviis. Ettevõtted on läbi aegade enda ettevõtte siseselt tööülesandeid ümber jaganud ning ettevõtte struktuurist lähtuvalt konkreetsetele töötajatele just nende kompetentsi kuuluvaid osasid suunanud. Samuti on tavapäraseks praktikaks ka väljaspool ettevõtet oleva tööjõu kasutamine selliste ülesannete puhul, mille jaoks puudub ettevõttel endal inimressurss, kompetents või ei ole vastava lahenduse leidmine ettevõtte siseselt majanduslikult otstarbekas. Rahvahanke töövorm on aga uudne selles osas, et selle puhul suunatakse tööülesanne digitaalsesse keskkonda, mille tulemusena toimub tasustamine,

---

<sup>4</sup> Felstiner, A. Working The Crowd: Employment And Labor Law In The Crowdsourcing Industry. Berkeley Journal of Employment & Labor Law. Volume 32, Issue 1, Article 3. 2011, lk 145 - <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1433&context=bjell> (23.04.2018)

<sup>5</sup> Inglise keeles *outsourcing*.

ülesande sooritamise ning kontrollimise, sobivate tööd tegevate isikute leidmine ning nõudluse ning pakkumise kokku viimine, ainult virtuaalses maailmas. Käesolev magistritöö keskendub rahvahanke sellele poolele, mis hõlmab endas tasu elementi, sihipäraselt läbi koostööplatvormide ülesandeid lahendavat või töid tegevat indiviidi, ning isikut või ettevõtet, kelle tellimusel ning tasustamisel teatud töö või ülesanne sooritatakse. Samuti keskendub töö juriidiliste probleemide lahkamisel väljapoole suunatud rahvahanke probleemidele, jättes tahaplaanile teatud tööõiguslike suhetega juba reguleeritud sissepoole suunatud rahvahanke.

Magistritöö eesmärgiks on uurida rahvahanke kui töövormi õiguslikku kvalifikatsiooni ning analüüsida töövormi rakendamisel tõusetuvaid tööd tegevate isikute õiguste kaitse võimalusi. Käesoleva magistritöö temaatikaga seonduvat ei ole Eestis teema uudsuse tõttu eriliselt palju uuritud, kuid rahvahanke töövormi ning sellega kaasnevaid õiguslikke probleeme on osaliselt käsitletud 2017. aasta mais Riigikantselei strateegiabüroo tellimusel valminud analüüsis “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Samuti on rahvahanke temaatikat enda 2017. aastal valminud magistritöös “Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse” osaliselt käsitlenud Rene Tampel.

Magistritöö koosneb kolmest põhipeatükist, mis omakorda jagunevad alapeatükkideks. Esimeses peatükis käsitletakse rahvahanke olemust, mõistet, selle kujunemise protsessi ning analüüsitakse hetkel toimivate rahvahanke töövormi koostööplatvorme ning osapooli. Teine peatükk keskendub peamiselt rahvahanke kaudu tööd tegevate isikute õigusliku positsiooni kindlakstegemisele ning töövormi poolte õiguse ja kohustuste kindlaksmääramisele. Kolmandas peatükis analüüsitakse rahvahanke töövormiga kaasnevate õiguste kaitset ning tehakse ettepanekuid individuaalsete õiguste kaitse võimaluste kohta Eesti õigusruumis.

**EMS Märksõnad:** tööõigus, tööhõive, töölepingud, jagamismajandus

Magistritöö autor tänab siiralt antud töö juhendajat, sotsiaalõiguse professorit Gaabriel Tavitsat.

# 1. Rahvahange kui koostööplatvormi kaudu realiseeritav töövorm

## 1.1. Rahvahanke töövorm kui jagamismajanduse osa

Rahvahanke töövorm oma olemuselt liigitub veebiplatvormide kaudu vahendatava majandustegevuse ehk jagamismajanduse üldise termini alla ning sellest tulenevalt on oluline teha vahet jagamismajanduse erinevatel väljendusvormidel. Inglise keeles on jagamismajanduse valdkonnal mitmeid eri nimetusi, sh *sharing* või *shared economy*, *collaborative economy* (koostöömajandus), *gig economy* (tööampsumajandus) ja *new barter economy* (uus naturaalmajandus). Üldjoontes viitavad antud terminid aga eelkõige veebiplatvormide kaudu vahendatavale majandustegevusele, mille puhul jagatakse ajutiselt ja omandiõigust üle andmata alakasutatud ressursse.<sup>6</sup> Selline ressursside maksimaalse kasutamise soov tuleneb ilmselt majanduslikest ning ühiskondlikest arusaamadest, mille kohaselt hinnatakse rohkem kokkuhoidlikkust, vähendatakse liigtarbimist ning tunnustatakse nutikaid ning finantsiliselt vastutustundlikke lahendusi.

Euroopa Komisjoni poolt tellitud 2015. aastal läbiviidud uuringust jagamismajanduse kohta Euroopas võib järeldada, et jagamismajandusest on saanud sügav sotsiaalmajanduslik trend, mis fundamentaalselt muudab meie igapäevaelu. Jagamismajanduse sektor pulbitseb alustavatest ettevõtetest, nii käibed kui tehingud on kasvanud eksponentsiaalselt, sealhulgas on Euroopas loodud uuringu avaldamise seisuga vähemalt 275 jagamismajanduse platvormi.<sup>7</sup> Aastaks 2025 võib ennustada antud uuringu põhjal jagamismajandusest tuleneva käibe (28 miljardit eurot) 20-kordset kasvu, saavutades mahuks ligi 570 miljardit eurot.<sup>8</sup> Pole põhjust arvata, et jagamismajanduse osakaal näitaks taandumise märke. Pidevalt tuleb turule uusi ja huvitavaid teenuseid, mis jõuavad suhteliselt kiirest kõikide tarbijateni. Omal moel toetab jagamismajandus Euroopa Liidu siseturu toimise mõtet, mille alusel on elanikel võimalik teha ostuotsuseid parematel tingimustel, sh tihtipeale parema hinnaga.

---

<sup>6</sup> Eljas-Taal, K., Rõa, K., Lauren, A., Vallistu, J., Müürisepp, K. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne. Technopolis group ja Ernst & Young Baltic AS. 14. November 2016, lk 10. <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (23.04.2018)

<sup>7</sup> Vaughan, R., Daverio, R.. Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. Analytical paper on the economic scale and growth of the collaborative economy. PwC UK. Aprill 2016, lk 22 - <https://www.pwc.co.uk/issues/megatrends/collisions/sharingeconomy/future-of-the-sharing-economy-in-europe-2016.html> (23.04.2018)

<sup>8</sup> Eljas-Taal, K., Rõa, K., Lauren, A., Vallistu, J., Müürisepp, K., 2016, lk 9.



Selgelt saab järeldada, et jagamismajandusega seotud majandusvaldkond on kiirelt arenema hakanud ka Eestis. Kui 2012. aastal tegutses siin 8 koostööplatvormi, siis 2016. aasta sügisel oli tegutsemas 48 olulisemat jagamismajanduse platvormi. Kõikide Eestis tegutsevate jagamismajanduse platvormide käive oli 2015. aastal hinnanguliselt 6,5 miljonit eurot.<sup>9</sup> Oluline siinjuures märkida, et käesoleva magistritöö esitamise seisuga on Eestis võimalik rahvahanke töövormi raames tööd teha mõne üksiku rahvahanke töövormi koostööplatvormi kaudu<sup>10</sup>võimaldavat rahvahanke töövormi koostööplatvormi ehk peaaegu kogu jagamismajanduse käive põhineb klassikalistemat, *offline* 'is'<sup>11</sup> tegutsevatel ning regionaalselt sooritatava töö jagamismajanduse töövormidel.

Ei ole kahtlust, et jagamismajandus loob uusi tööhõivevõimalusi, tekitab tulusid, mis jäävad väljapoole traditsioonilisi lineaarseid töösuhteid, ning võimaldab inimestel korraldada oma tööd paindlikult. See annab inimestele võimaluse olla majanduslikult aktiivne seal, kus traditsioonilisemad tööhõivevormid pole suutnud vastata tööd tegevate isikute soovidele töö tegemise tingimuste suhtes. Samas tuleb arvestada, et paindlikuma töökorralduse puhul puudub traditsioonilises töösuhetes olemasolev stabiilsus ning kindlustunne.<sup>12</sup> Selleks, et viia aktiivsed teenusepakkujad ning kliendid kokku, on vaja leida nende vahendamiseks sobiv ning mugav viis. Selliseks üheks ühendavaks lüliks ning toimimismehhanismiks jagamismajanduses on koostööplatvorm. Koostööplatvorm kujutab endast kommunikatsiooni- ehk infotehnoloogilist lahendust, mille kaudu on võimalik kokku viia sarnaste huvidega osapooled ning mille abil on võimalik läbi viia teatud eesmärgipäraseid tegevusi.<sup>13</sup> Koostööplatvormid on muutunud inimeste igapäevaelu lahutamatuks osaks, võimaldades erinevaid toiminguid teha ning teenuseid tarbida internetis või mobiilirakenduse kaudu loodud kontakti kaudu. Üheks Eesti edukamaks idufirmaks peetava Taxify<sup>14</sup> kasutamiseks on nii taksoteenuse kasutajatel kui pakkujatel vajalik vastava tarkvara olemasolu, mille kaudu viiakse kokku teenuse nõudlus ja

---

<sup>9</sup> Raudkivi, K. Jagamismajandus – ettevõtluse alternatiivne kontseptsioon. Riigikogu Kantselei Õigus- ja Analüüsiosakond. Riigikogu teemaleht nr. 6, 2017. 23. märts 2017, lk 3 - [https://www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht\\_Jagamismajandus.pdf](https://www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht_Jagamismajandus.pdf) (23.04.2018)

<sup>10</sup> Alates 2017. aasta juunist on võimalik registreeruda Eestis Amazon Mechanical Turk'i koostööplatvormi kaudu tööd tegevaks isikuks.

<sup>11</sup> *Offline* koostööplatvormi kasutamiseks on vajalik enamasti alla laadida ning installeerida vastav programm või rakendus.

<sup>12</sup> Euroopa Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. {SWD(2016) 184 final}, COM(2016) 356 final. Euroopa Komisjon, Brüssel, 02.juuni 2016, lk - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (20.04.2018).

<sup>13</sup> Tampel, R. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse. Magistritöö, juhendaja professor Merle Erikson. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse osakond. Tartu 2017, lk 9. - [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/56706/tampel\\_rene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/56706/tampel_rene.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (23.04.2018)

<sup>14</sup> Taxify mobiilirakenduse abil saavad kliendid tellida isiklikuks transpordiks sõiduki, mis hõlmab nii taksosid kui privaatuhte ehk sõidujagajaid. 2017. aasta novembri seisuga tegutseb Taxify 20 riigis ja +30 linnas Euroopas, Aafrikas, Lähis-Idas ja Kesk-Ameerikas.

pakkumine. Sisuliselt jäetakse klassikalisest taksotellimise mehhanismist välja erinevad taksofirmad ning kutsungite edastamise vahendajad.

## **1.2. Rahvahanke eristamine teistest koostööplatvormidest**

Mõiste „töötamine koostööplatvormi vahendusel“ omakorda jaguneb veel mitmeks erinevaks allüksuseks. Selle alla mahub nii juba mainitud rahvahanke töövorm kui ka mobiilirakenduse kaudu nõutud töö tegemine. Mobiilirakenduste kaudu tehakse üldjuhul traditsioonilistesse valdkondadesse kuuluvaid töid nagu näiteks transport, puhastus, kojuveoteenused ning tehnilised teenused, kuid vastavaid tööpakkumisi vahendatakse läbi mobiilirakenduse ehk koostööplatvormi ja koostööplatvormi kaudu valitakse välja tööd tegevad isikud.<sup>15</sup> Koostööplatvormide haldajad suunavad omavahel kokku nõudluse ja pakkumise ning kehtestavad üldjuhul ka minimaalse soorituse standardi või viisi.<sup>16</sup> Mobiilirakenduse kaudu toimub töö vahendamine pakkumuse ning aktsepti alusel, mille puhul on võimalik ka see, et töö vastuvõtja on kohustatud teatud tingimustel tööpakkumise aktsepteerima. Oluline on siinjuures ka see, et platvormi kasutatavatel klientidel on võimalus valida erinevate kriteeriumite alusel sobiv töö tegija.

Üks suuremaid erinevusi, mis eristab rahvahanke töövormi ning mobiilirakenduse kaudu nõutud töö tegemist on opereerimine vastavalt virtuaalses maailmas ja “reaalses” maailmas. Rahvahanke puhul toimub kliendi ning tööd tegeva isiku kokku viimine eksklusiivselt ainult interneti vahendusel üle maailma, kuid mobiilirakenduse kaudu nõutud töö tegemise puhul küll suunatakse isikud kokku virtuaalses keskkonnas, kuid tegu või töö tehakse siiski vahetu füüsilise kontakti kaudu üldiselt piiritletud regioonis või alal. Samuti on oluliseks erinevuseks koostööplatvormi rolli tähtsus. Rahvahanke puhul on koostööplatvormil suurem osakaal tööd tegeva isiku ning klientide kokku viimisel, kuna sageli ei ole kliendid huvitatud erinevalt mobiilirakenduse kaudu nõutud töö tegemise puhul selles, milline konkreetne, kõlbeliste omaduste ning professionaalsete oskustega tööd tegev isik vajaliku töö teeb. Lihtsustatult

---

<sup>15</sup> Vallistu, J., jt. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Riigikantselei strateegiabüroo, Sotsiaalministeerium. Mai, 2017, lk 83 - [https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku\\_too\\_-\\_uued\\_suunad\\_ja\\_lahendused\\_lopparuanne\\_2017.pdf](https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf) (23.04.2018)

<sup>16</sup> De Stefano, V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva. Conditions of Work and Employment Series No. 71. International Labour Organization, jaanuar 2016, lk 3 - [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) (23.04.2018)

öeldes on rahvahanke puhul tähtsam vajadustele vastava lõpptulemuse saavutamine ilma liigse süvenemiseta tööprotsessi.

Lisaks on rahvahanke töövormi iseloomulikuks omaduseks see, et on võimalik jagada suuremahuline tööprojekt erinevate töötajate vahel, kes võrreldes tavalise allhanketeenuse pakkujaga ei pea tihtipeale end isegi identifitseerima. Võrreldes tavalise töö korraldamisega ühe organisatsiooni raames, võimaldab rahvahanke töövorm teostada sama töö iga tööetapi efektiivsuse tõstmise kaudu üldjuhul kiiremini, kvaliteetsemalt ning kuluefektiivsemalt.<sup>17</sup> Erinevalt teistest koostööplatvormide kaudu realiseeritavatest töövormidest on rahvahanke puhul võimalik paralleelselt ühe ülesande täitmiseks kaasata sadu erinevaid töötajaid, kes tegutsevad eesmärgi saavutamise nimel üksteisest sõltumatult ning seda tihtipeale ise teadmata. Veel enam, koostööplatvorm võib kasutada mitmeid erinevaid töid tegevaid isikuid erinevate projektide läbiviimiseks ühe sama tööülesande raames, oluline on ainult tööd tegevatele isikutele suunatud nõudmised, nagu töö tegemise ajaline kriteerium ning maht.

### 1.3. Rahvahanke töövormi mõiste ja olemus

Esimesena tutvustas rahvahanke töövormi<sup>18</sup> mõistet ajakirja “Wired”<sup>19</sup> reporter Jeff Howe, kes kirjeldas seda kui üha keerukama tarkvara arengu, kiire ja odava internetiühenduse kättesaadavusega ning aina suureneva ligipääsuga personaalsetele arvutitele võimalikuks saanud küllaltki uut fenomeni. Howe defineeris rahvahanke kui traditsiooniliselt ühele isikule määratud tööülesande avalikku suunamist võimalikult suurele hulgale pakkujatele internetikeskkonnas.<sup>20</sup>

Euroopas täna kasutusel oleva definitsiooni järgi on rahvahanke töövorm selline interneti vahendusel töö tegemise viis, mida teostatakse läbi digitaalsete koostööplatvormide ning mille kaudu viiakse omavahel kokku määramata arv ettevõtteid, organisatsioone ning tööd tegevaid isikuid.<sup>21</sup> Antud sõnastuse järgi on rahvahanke definitsioon oma lühikese eluea jooksul püsinud suhteliselt sarnasena, kus põhirõhk on asetatud avalikule suunamisele virtuaalses keskkonnas suurtele inimhulkadele.

---

<sup>17</sup> Vallistu, jt., 2016, lk 62.

<sup>18</sup> Inglise keeles *crowdsourcing*.

<sup>19</sup> Alates 1993.aastast Ameerika Ühendriikides igakuiselt ilmuv tehnoloogiaajakiri, milles keskendutakse tärkavate tehnoloogiate mõjude analüüsile poliitikas, kultuuris ning majanduses.

<sup>20</sup> Felstiner, A, 2011, lk 145.

<sup>21</sup> De Stefano, V, jaanuar 2016, lk 2.

Leuveni ülikooli tööõiguse instituudi professor Dr. Valerio De Stefano leiab, et rahvahanke platvormide kaudu sooritatavate ülesannete nimetus peaks saama hõlmata terminiga „töö“. See on esimene samm selleks, et saaksime rääkida teatud sotsiaalsetest õigustest, mis sellise platvormiga vahendusel tehtud ülesannetega võiks kaasneda. De Stefano hinnangul peidetakse liiga tihti jagamismajanduse puhul tegelikult tehtav töö selliste sõnade taha nagu “(töö)ots“, “ülesanne“ või “teene“ ning töötajad tembeldatakse “tegijateks“, “turkeriteks“ või isegi “jänesteks“. <sup>22</sup> See veel ei tähenda, et sellisel juhul peaks rahvahanke töövormi kaudu sooritatud tööd olema reguleeritud näiteks Eestis töölepingu seaduses<sup>23</sup> ettenähtud reeglitega. Samas peab säilitama teatud tingimustel regulatsiooni kohaldamise võimaluse. Veelgi enam, vähendades ning alavääristades läbi rahvahanke töövormi kaudu tehtavat tööd, võime kohelda sellised töötajaid ebainimlikult. Inimlikkuse aspekt on aga oluline sotsiaalne regulaator, mis teatud määral kaitseb töötajaid ka sihilike ja pahatahtlike hinnangute eest.<sup>24</sup> Käesoleva töö autori hinnangul on oluline selge ja üheselt mõistetav tööülesannete tegemise kvalifitseerimine rahvahanke töövormi puhul, mis eriti ilmekalt tuleb välja magistr töö teises ning kolmandas peatükis analüüsitud poolte õiguste, kohustuste ning sotsiaalsete kaitsemeetmete rakendamise puhul.

Kõige enam levinud rahvahanke vormi ehk tasu eesmärgil konkreetset koostööplatvormi kaudu vahendatud tööd tegevad isikud ning sellest kasu saavate klientide puhul, kehtib n-ö kognitiivse tükitööde tööhõive mudel. See mudel kipub järgima kolmepoolset struktuuri, mis koosneb klientidest, koostööplatvormi pakkujatest ja tööd tegevatest isikutest. Platvormi pakkujad arendavad platvormi, millele ettevõtted saavad oma ülesandeid edastada ja mille kaudu tööd tegevad isikud saavad pakkumise vastu võtta, teostada ning esitada. Platvormile juurdepääsu saamise tingimuseks peavad nii platvorm, tööd tegevad isikud kui kliendid üldjuhul nõustuma mingil viisil osalemislepinguga, mille on enamasti alati koostanud platvormi looja. Need kokkulepped seovad osalejad sageli teiste kasutustingimustega. Platvormi pakkuja funktsioon on tavaliselt toimida tööd tegeva isiku kanalina, mis tagab, et esitatakse lõpuleviidud tööd ning kindlustab tööd tegevale isikule lubatud töötasu.<sup>25</sup> Veelkord joonistub sellise mudeli puhul välja platvormi looja ja pakkuja suur roll ning tähtsus. Kliendid otsivad leidlikumaid ning kuluefektiivsemaid tootmisvõimalusi ning tööd tegevad isikud tahavad maksimaalselt rakendada enda võimeid. Koostööplatvormi eesmärk rahvahanke töövormi puhul on need kaks

---

<sup>22</sup> De Stefano, V. Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2767383. Aprill 2016, lk 2. - [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2767383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383) (23.04.2018)

<sup>23</sup> Töölepingu seadus - RT I 2009, 5, 35 - RT I, 28.11.2017, 30

<sup>24</sup> De Stefano, V, aprill 2016, lk 2.

<sup>25</sup> Felstiner, A, 2011, lk 148.

lülili omavahel ühendada, organiseerida ning vastutada vastava protsessi sujuva toimimise eest ning lõppastmes teenida majanduslikku tulu nõudluse ning pakkumise kokku viimise eest.

Jõudes järeldusele, et inimressurssi on võimalik veel efektiivsemalt kasutada tänapäevaste tehnoloogiliste vahenditega ning rakendada seda ressurssi enamasti kõikide osapoolte huvides, saab rahvahanke töövormi realiseerumist jagada viieks erinevaks protsessiks.

Esiteks klient (enamasti ettevõtte) saab aru, et teatud probleemi või ülesannet on võimalik lahendada efektiivsemalt ning kokkuhoidlikumalt suunates see avalikkusele ehk väljapoole enda ettevõtte töötajaskonda ning otseseid alltöövõtjaid. Teiseks kasutab klient koostööplatvormi, et formuleerida virtuaalses keskkonnas avalik kutse piiramatule hulgale isikutele<sup>26</sup>, kes oleksid töö tegemisest huvitatud. Kutsega kaasnevad teatud nõuded ning kriteeriumid, millega töö tegijad peavad arvestama. Oluline on see, et avaliku kutse puhul ei ole tegemist automaatselt lepinguga, kuigi enamasti nõustuvad kutse vastuvõtjad, et loodud sisu intellektuaalne omand kuulub kliendile. Kolmandaks kogub klient koostööplatvormi vahendusel saabunud tööd kokku ning asub analüüsima saadud sisu. Kasutades ära tööd tegevate isikute vabatahtlikku sooritust, saab klient lisaks saavutatud üksikeesmärgi tulemile ka kõrvaltulemeid.<sup>27</sup> Neljandas etapis valitakse töö võitja, kasutades selleks nii koostööplatvormi kaudu tööd tegevaid isikuid, kui ettevõttesiseseid eksperte (kahetasandiline hindamine). Viimases etapis tasustatakse töö võitja ning otsustatakse, millisel viisil ning milliste koostööplatvormi kaudu tööd teinud isikutega hoitakse ühendust edaspidiste ülesannete lahendamiseks.<sup>28</sup>

Rahvahanke töövormi puhul saavad täidetud kaks seni omavahel vastandlikuna tundunud ettevõtetele tähtsat eesmärki. Platvormid annavad ühelt poolt nii tööd tegevatele isikutele kui klientidele vabadust ning paindlikkust, tõstes vabade hetkede väärtust ning kasulikkuse faktorit<sup>29</sup>, samal ajal võimaldavad säilitada täielikku kontrolli tootmisprotsessi ning sellega kaasnevate kulude üle.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Isikutele, kellele kutse edastatakse, võidakse seada siiski teatavad reeglid, et ära hoida pahatahtlikkus.

<sup>27</sup> Kõrvaltulemite peab töö autor silmas seda, kui näiteks kujundustöö tellinud klient saab uue toote jaoks vajaliku logo ning kontseptsiooni, kuid saabunud tööde hulgast leiab ka teisele, aegunud logoga toodetele uue ilmingu.

<sup>28</sup> Wexler, M. Reconfiguring the sociology of the crowd: exploring crowdsourcing. Segal Graduate School of Business, Simon Fraser University, Vancouver, Canada. International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 31 Issue: 1/2, 2011, lk. 13-14 - <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01443331111104779> (23.04.2018)

<sup>29</sup> Oma olemuselt täidab suurema vabaduse andmine juba iseenesest kaks vastandlikku eesmärgi saavutamise eeldust – tööd tegevad isikud saavad kontrollida rohkem enda vaba aega ning tööle pühendatud aeg on efektiivsem.

<sup>30</sup> Prassl, J., Risak, M. – Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, Veebruar 2016, lk 7 - [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2733003](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003) (23.04.2018)

Selleks, et need pealtnäha pörkuvad eesmärgid täita, tuleb täita kaks eeldust. Esiteks peab olema ülesannet ootavate tööd tegevate isikute hulk piisavalt suur, et igal hetkel leida sobiv tööd tegev isik ning samuti säiliks pidev võistlus ning konkurents, mis võimaldab hoida tasu madalal. Teiseks on vaja toimivat hinnangusüsteemi, mis loob tööd tegevatele isikutele „digitaalse renomee“. Enamlevinud lähenemiste puhul jagatakse töötajatele punkte, tähti või muid sümboleid peale eduka ülesande sooritamist. Sellise hinnangusüsteemi puhul kasutatakse ära süsteemi ennast ning selle liikmeid.<sup>31</sup> Tegemist võib olla kohati ka ebaõiglase või ebaausa hindamisviisiga, kuid kindlasti on see toimiv. Tööd tegeva isiku poolt on keeruline vaidlustada või kahtluse alla seada mõne arvustuse tõeväärtus, kuid süsteem rõhub jagatavate punktide ning tagasiside rohkusele, mis peaks antud vea võimalikkuse viima võimalikult minimaalseks.

#### **1.4. Rahvahanke erinevad avaldumisvormid**

Rahvahanke töövormi puhul on tähelepanuväärne, kuidas see suudab mobiliseerida suuri inimhulkasid, et täita globaalsel tasandil olulisi eesmärke. Kannustatud isiklikust edevusest või soovist panustada maailma hüvangusse toimib rahvahange teatud juhtudel ka ilma tasu lepinguliste elementideta. Vabatahtlikkusel põhinevad projektid nagu näiteks Wikipedia on saanud teoks suuresti just tänu tuhandetele individuaalsetele kaasaaitajatele üle maailma.<sup>32</sup> Selliste avatud lähtekoodiga tarkvara projektide puhul on resultaat kättesaadav kõigile või vähemalt neile, kes protsessis osalesid. Täiendades vabatahtlikkusel põhinevat rahvahanke kontseptsiooni, on ulatuselt ja ambitsioonilt kiiresti kasvamas tasustatud rahvahanke tööstus. Kõnealuses sektoris on lai spekter erinevatele oskustele ning tasustamise tasemetele vastavaid ülesandeid, mille lahendamiseks annavad ettevõtted ligipääsu määramata hulgale isikutele.

Rahvahange kitsamas mõttes ei ole organiseeritud kogukonna poolt, vaid järgib rangeid ja selgeid platvormi looja ehk müüja sätestatud tingimusi. Enamasti on rahvahanke raames sooritatud töö kasumile orienteeritud organisatsioonide väärtusahelates sooritatud töö. Selles ahelas on muidugi ka võimalik, et rahvahange toimib sisemiselt või välimiselt. Sisemiselt toimiva rahvahanke korral suunatakse töö mingi kindla grupi poole, millega ei ole võimalik

---

<sup>31</sup> Prassl, J., Risak, M., 2016, lk 7.

<sup>32</sup> Kittur, A., jt. The Future of Crowd Work. Conference Paper. Proceedings of the 2013 conference on Computer Supported Cooperative Work. Veebruar 2013, lk 1 - [https://www.researchgate.net/publication/255969848\\_The\\_Future\\_of\\_Crowd\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/255969848_The_Future_of_Crowd_Work) (23.04.2018)

alati väljaspool teatud ringi liituda. Väljapoole suunatud rahvahanke puhul kasutatakse platvormi, millel on olemas aktiivne kasutajaskond ja töötajaskond.<sup>33</sup>

Iga internetile ligipääsu omav isik saab sooritada mikro-ülesandeid, mis võivad võtta aega ainult mõned sekundid sellistel platvormidel nagu näiteks Amazon's Mechanical Turk<sup>34</sup>, samal ajal saavad oskuslikumad töötajad lahendada teiste platvormide kaudu<sup>35</sup> ülesandeid, mille sooritamiseks võib aega minna mitmeid tunde. Samuti on täna juba võimalik teha tööd mitmeid järjestikke kuid teadus- ja arengutegevusega seotud väljakutsetega professionaalsetes keskkondades nagu näiteks Innocentive. Selgelt eristab ülesande sooritamist mõõtev ajaline faktor madala või keskmise oskuste ning kogemustega pakkujad kõrgelt kvalifitseeritud oma ala asjatundjatest.

Töö tegemise korraldus ning stiimulid võivad erinevates platvormides erineda olulisel määral, alates rahvahangete võistlustest, mille võitjaid autasustatakse erinevate auhindadega kuni mikro-ülesandeid pakkuvate platvormideni, kus tehtud töö või ülesande lahenduse eest on ettenähtud teatud rahasumma. Üldjuhul on kõik rahvahanke platvormid loonud ka eraldi premeerimissüsteemi, mis on osaliselt lahus ülesannete sooritamise eest saadud tasust. Selliste premeerimissüsteemide eesmärgiks on hoida aktiivset töötajaskonda ning suurendada tööd tegeva isiku seotust platvormiga.

Nagu käesoleva magistritöö sissejuhatuses mainitud, keskendub antud magistritöö rahvahanke selle avaldumisvormi analüüsimisele, mis hõlmab endas tasu elementi, sihipäraselt tööd tegevat indiviidi ning ettevõtet kelle tellimusel ülesanne sooritatakse. Juriidiliste probleemide lahkamisel keskendub käesolev magistritöö väljapoole suunatud rahvahanke avaldumisvormi probleemidele, jättes tahaplaanile teatud tööõiguslike suhetega juba reguleeritud sissepoole suunatud rahvahanke.

---

<sup>33</sup> Risak, M., Warter, J. Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop. Decent Crowdwork. Paper for Decent Work 2015 Conference Geneva, 8–10 July 2015, lk 2 - [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/373/crowdwork\\_law\\_RisakWarter.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf) (23.04.2018).

<sup>34</sup> Tingimuseks on isiku paiknemine riigis, mille puhul platvorm teinud võimalikuks registreerimise. Näiteks 2017. aasta juunist said Amazon Mechanical Turk'i kaudu ligipääsu ka Eestis elavad isikud. <https://blog.mturk.com/mturk-is-now-available-to-requesters-from-43-countries-77d16e6a164e> (23.04.2018)

<sup>35</sup> Näiteks Testbirds rahvahanke platvorm, mille raames on võimalik sooritada tarkvara testimisega seotud ülesandeid.

## 1.5. Rahvahanke töövormi levik ning selle kasutajad

Sarnaselt teistele jagamismajandusest väljakasvanud koostööplatvormide kaudu tehtavate töövormidele on ka rahvahanke töövormi tähtsus ning jõuline kasv tingitud Ameerika Ühendriikide suurfirmade kantud vajadustest. Seetõttu on ka koostööplatvormide õiguslik reguleerimine kõige laiemat diskussiooni pälvinud just USA õigusalasest kirjanduses ja osariikide õigusloomes ning kohtupraktikas. Ameerika Ühendriikides on praeguse seisuga juba üle 3 miljoni rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevat isikut. Veebipõhise õppe ning hariduse pakkujad kasutavad n-ö virtuaalseid õppejõude, kes hindavad eksameid, õigusbürood kasutavad rahvahanget dokumentide analüüsimiseks<sup>36</sup> ning disainibürood koguvad laiaulatuslikku loomingulist sisu erinevate projektide tarbeks. Veel enam, sellised kvaliteetse sisu kogujad saavad analüüsida ka kogutud andmete põhjal reaajas valitsevaid trende ning suundmusi.

Globaalne mõõde rahvahanke töövormi puhul on see, miks järjest enam muutub selline töövorm oluliseks ka Euroopas. Klassikaline tegevuste edasidelegeerimise võimalus ning allhanke teenus on enda teguviisiga kolimas virtuaalsesse keskkonda ning on kättesaadavam ka teistele peale suurettevõtete. Rahvahanke töövormi näol on tegemist võimalusega, mis aitab ettevõtetel lahendada samaaegselt ning ühes virtuaalses keskkonnas nii odavama tööjõu kui piisavalt kvalifitseeritud tööjõu otsingu küsimused. Kui tootva tööstuse puhul on endiselt valitsevaks ning laialtlevinud käitumisviisiks tehaste ehitamine Kagu-Aasiasse sealse odava tööjõu olemasolu tõttu, ning tugikeskuste, spetsialistide ning administratiivseid ülesandeid täitvate isikute töökohtade loomine enamasti kõrge arengutasemega riikidesse ühe ettevõtte raames, siis rahvahanke töövormi puhul saab selle töövormi jaoks sobivate ülesannete puhul piirduda ühe ning asukohast sõltumatu keskusega. Läbi koostööplatvormide suunavad ettevõtted ülesanded laiali üle terve maailma, mis võimaldab neil valida enda ettevõtte eelarvepoliitikale vastavad tööd tegevad isikud ilma neile füüsilist töökohta loomata, ning jõuda spetsialistideni, kellega kontakti loomine oleks neil muidu olnud ebamõistlikult kulukas.

Eurofoundi 2015.aastal läbiviidud uuringus<sup>37</sup> leiti, et rahvahanke töövorm on levinud 11 Euroopa Liidu liikmesriigis. Huvitaval kombel on muidu uute tehnoloogiate kiire vastuvõtu poolt tuntud põhjamaad rahvahanke töövormi esilekerkimise osas tagasihoidlikud. Aktiivsem

---

<sup>36</sup> Marr, B. Crowdfunding: Is Your Job Heading For The Cloud? Forbes Magazine, Tech. 18. oktoober 2016 - <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2016/10/18/crowdfunding-is-your-job-heading-for-the-cloud/#6a304c13639d> (23.04.2018)

<sup>37</sup> Eurofound. New forms of employment.. Research report. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015 - [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf) (23.04.2018). Eesti jäi erinevalt Lätist ja Leedust antud uuringust välja.



on olukord Hispaanias, Saksamaal, Itaalias ja ka Ida-Euroopas nagu näiteks Tšehhis, Lätis ja Leedus.<sup>38</sup> Ilmselt võib eeldada, et sarnaselt teistele Baltimaade riikidele on ka Eestis suhtumine pigem positiivne ning areng selles vallas eesrindlik. Eestis on käesoleva magistritöö esitamise seisuga võimalik registreeruda mõne üksiku rahvahanke koostööplatvormi kaudu tööd tegevaks isikuks, kuid puudub ülevaade ja statistika aktiivsete tööd tegevate isikute osakaalust kõnealuse töövormi kaudu.<sup>39</sup> Skaalast annab aimdust ka see, et kui Eestis on umbes 50 aktiivset jagamismajanduse platvormi, siis USA-s on see number üle 7500<sup>40</sup>

Ühe maailma juhtiva rahvahanke platvormi Amazon Mechanical Turki kliente on ekspertide sõnul võimalik lahterdada laias laastus kolmeks. Esiteks on pahaaimamatud akadeemikud, kes ei ole platvormi regulaarsed kasutajad, kuid kasutavad seda juhul, kui neid on vaja suurt hulka sisendit -töödelda lühikese aja jooksul minimaalse kuluga. Teiseks kasutajaks on idufirmad ja väiksed ettevõtted, kelle jaoks on platvorm atraktiivne odava tööjõu tõttu. Kolmas grupp kliente on suured ettevõtted, kellel on vaja lahendada ülesandeid kiiresti, moodustades nendest väiksemad mikro-ülesanded ja jagades need vahendajatele, kes omakorda jagavad tööd võimalikult suurele hulgale isikutele laiali ning tagavad teatava kvaliteedi suurfirmale.<sup>41</sup> Kliendile kaasnevad ka teatud riskid, võib puududa adekvaatne kontroll kvaliteedi üle – kehtib põhimõte, kvantiteet üle kvaliteedi.

Kasutades töövormina rahvahanget, motiveerib mitmeid inimesi küllaltki suur vabadus. Tööd tegevad isikud saavad otsustada millal ja kus tööd teha ning millist ülesannet täpsemalt täita. Seetõttu on läbi rahvahanke platvormide töö tegemine väga hästi ühildatav teiste kohustustega nagu näiteks lastehoid, mille kõrvalt on võimalik teenida lisaraha. Üldiselt jagunevad sellisel viisil tööd tegevad isikud kaheks: esimese grupi moodustavad täiskohaga töötajad, kes mingil põhjusel on jäetud traditsioonilisest tööturust kõrvale kas puude, geograafiliste põhjuste või sotsiaalse eraldatuse pärast ning grupp inimesi, kes soovivadki sellist tüüpi tööd teha igapäevaselt; teise grupi moodustavad osalise koormusega tööd tegevad isikud, kes soovivad teenida veidi lisaraha, enamasti täites mikro-ülesandeid.<sup>42</sup> Olenemata isiku personaalsetest motivaatoritest rahvahanke töövormi kaudu töö tegemise puhul, tuleb arvestada kõikide isikute

---

<sup>38</sup> Eurofound, 2015, lk 108.

<sup>39</sup> Käesoleva magistritöö autor peab siinkohal silmas seda, et puuduvad Eestis asutatud ettevõtted, kes tegutseksid rahvahanke platvormina. Autorile teadaolevalt on võimalik Eestis teha tööd rahvahanke töövormi raames Amazon Mechanical Turk'i koostööplatvormi kaudu. Samuti on tagatud küll ligipääs mõnele platvormile (näiteks *Streetspotr*), kuid aktiivne kasutusvõimalus klientide puudumise tõttu Eestis puudub.

<sup>40</sup> Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Technopolis. 14.11.2016. Lõpparuanne. <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf>

<sup>41</sup> Eurofound, 2015, lk 114.

<sup>42</sup> Risak, M., Warter, J, 2015, lk 4.

puhul avatust uue ning vähereguleeritud töövormi kasutamise osas ning seetõttu ka teatava rahulolematusega enda positsiooniga klassikalisel tööturul.

2016. aastal avaldas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni vanemökonomit Janine Bergi analüüsi läbiviidud uuringu ning küsitluse<sup>43</sup> kohta, milles uuriti rahvahanke töövormi kaudu teenitava sissetuleku stabiilsust. Analüüsist ilmnas, et 37% vastanute puhul on rahvahanke töövormi kaudu teenitud sissetulek nende peamine tuluallikas. Märkimisväärne on, et näiteks India Amazon Mechanical Turki vastanud töötajatest oli vastav protsent lausa 49.<sup>44</sup> Antud küsitlus ja selle analüüs näitavad selgelt, et rahvahanke töövormi turule tuleku esimeste aastatega võrreldes on märkimisväärselt tõusnud nende isikute osakaal, kes peavad antud töövormi kaudu tehtud tööd enda peamiseks sissetulekuks. See on ilmselt ka põhjus, miks aina rohkem on viimastel aastatel hakatud intensiivsemalt ning põhjalikumalt uurima selle töövormiga töötajale kaasnevaid õiguseid, kohustusi ning sotsiaalsete garantiide olemasolu.

Rahvahanke töövorm on juba jõudnud jätta jälje ka seni toiminud tööhõivemudelile. Lühidalt öeldes on läbi rahvahanke platvormi töö leidmine kiirem ja lihtsam protsess, kui traditsioonilisi kanaleid kasutades. Eelkõige omab see tähtsust hetkel, mil isikutel esineb enda tavapärase sissetuleku osas teatav langus ning kus rahvahanke töövorm võimaldab kiiresti taastada olukorra, kus isik tunneb piisavat majanduslikku ning sotsiaalset kindlust. Näiteks Hispaanias on töö rahvahanke koostööplatvormidel levinud eriti pärast majanduskriisi, mille jooksul jäid töötuks paljud noored. Tänu ühisele keeleruumile on hispaanlased avastanud töövõimalused ka Ladina-Ameerikas.<sup>45</sup> Kindlasti on selline lähenemine tervislikum ning lisandväärtust loovam, kui näiteks lisa krediidi või laenu võtmine keerulisemate perioodide üleelamiseks. Lisaks sellele aitab rahvahanke töövorm tihtipeale just neid isikuid, kellel on kõikuv sissetulek ning kes on elanikkonna elatustaseme poolest alumistel astmetel.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Berg, J. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. International Labour Office Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of Work and Employment Series No.74. International Labour Office, Geneva 2016. - [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf) (23.04.2018).

Analüüs peegeldab 2015. aasta lõpus läbiviidud Amazon Mechanical Turki ning Crowdfoweri rahvahanke platvormide kaudu tööd tegevate isikute küsitluse vastuseid töösuhte mustrite, ajaloo ning finantsilise kindluse osas.

<sup>44</sup> Berg, J, 2016, lk 9.

<sup>45</sup> Vallistu, J., jt, 2017, lk 64.

<sup>46</sup> Farrell, D., Grieg, F. Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility. JP Morgan Chase Institute. 5. Veebruar 2016, lk 29 - <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf> (23.04.2018)

Rahvahanke instituudil on potentsiaal toetada paindlikku tööjõu süsteemi ning aidata vähendada tööjõu puudust spetsiifilistel tööaladel ja geograafilistel põhjustel tööjõu puuduses vaevlevates piirkondades. Läbi koostööplatvormi töid teostavale isikule võib rahvahange olla uus sissetulekuallikas regioonides, kus kohalik majandus on stagneerunud ja kohaliku valitsuse tegevus peletab (välis)investeeringuid. Ometi võib sellisel kontseptsioonil olla ka problemaatilisem pool. Ühelt poolt on rahvahanke kaudu võimalik täiustada töid teostavate isikute elukvaliteeti, teisalt on lihtne seda ka vähendada. Iseloomulikuks jooneks on tihtipeale äärmiselt madal makstav töötasu ning täielikult puuduvad sotsiaalsed garantiid.<sup>47</sup> Lisaks ei mahu hästi rahvahanke töövormi mudelisse klassikaline karjääriredelil edasi pürgimine. Seda eelkõige seetõttu, et töötaja on väga tugevalt seotud ühe konkreetse platvormiga. Isegi, kui töötaja on konkreetsetes platvormis saavutanud kõrge hinnangu ning rahuldava tasu koefitsiendi, ei ole võimalik tal saavutatut võtta kaasa järgmise platvormi juurde liikudes või enda põhitöö juures näidata seda, kui edukuse ning kompetentsi mõõdupuud. Seejuures on vaieldav, kas üldse on võimalik teha üldistust ühe tööandja juurest teise juurde liikudes teatava usaldusväärsuse või piisava kogemuste pagasi kaasavõtmisest, kuid vaadeldes Eesti töturul täna levivaid juhtivate töökohtade töökuulutusi, leiab tihtipeale kandidaadile seatud kriteeriumite hulgast ka nõude teatud sektoris kindlal astmemääral eelnevalt töötamise.<sup>48</sup> Seejuures võib spekuloida, kas töö pakkumine rahvahanke töövormi kaudu omab juba moraalselt kõrgemat väärtust, pakkudes tööd kohtades ja sektorites, kus see muidu puudub. Tekib küsimus, kas sellisel juhul on sotsiaalsed garantiid ja töötaja kaitse adekvaatsed nõudmised.

Rahvahanke puhul räägime õiguslikult tihti samadest probleemidest, mis esinevad teemade juures nagu on seda vabakutselised ja n-ö *self-employed*<sup>49</sup> isikud. Stabiilsest tööst<sup>50</sup> ümber formuleerudes teatavateks täidetavateks ülesanneteks nähakse ohukohana viimase puhul eelkõige piiratud sotsiaalset kaitset ning muutuvat töökoormust. Sissetulekute vähenemine ja sotsiaalsete kaitsemeetmete mittekohaldatavus võib tuua kaasa languse elatustasemes ja sotsiaalsetes standardites. Kindlasti ei saa vaadelda rahvahanget kui üdini negatiivset fenomeni. Taanis näiteks käib debatt selle üle, et kas rahvahange peaks olema kaasatud valitsuse eelseisva innovatsiooni strateegias. Hispaania valitsus on samas rahaliselt toetanud rahvahanke töövormi

---

<sup>47</sup> Kittur, A., 2013, lk 2.

<sup>48</sup> Üheks selliseks näiteks on 31. jaanuaril 2017 väljakuulutatud avalik konkurss Riigikantselei valitsuskommunikatsiooni direktori ametikohale. Lisaks muudele nõudmistele, peab kandidaadil olema vähemalt 3-aastane juhtimiskogemus - <https://riigikantselei.ee/et/uudised/avalik-konkurss-riigikantselei-valitsuskommunikatsiooni-direktor-0> (23.04.2018)

<sup>49</sup> Võib vastavalt kontekstile viidata nii füüsilisest isikust ettevõtjale kui sõltumatule töövõtjale.

<sup>50</sup> Mille all mõeldakse nii regulaarseid töötunde, töökohta ning ettenähtud kohustusi ning õigusi.

levikut läbi informatsiooni ning teadlikust tõstvate materjalide jagamise.<sup>51</sup> Üldiselt on aga rahvahanke puhul poliitiline toetus pea olematu. Peamised laiaulatuslikud toetusmehhanismid on suunatud *start-up*idele, eelkõige pakkudes rahastust ning ligipääse ärikiirenditele.<sup>52</sup> Selge on see, et ilma turegulatsioonideta ning õigusliku raamistikuta on ja jääb rahvahanke töövorm igapäevaselt tegelema selliste küsimustega, eelkõige kahjustades tavaliselt lepingu nõrgemat poolt ehk töötajat.

New Yorgi ülikooli professor Panagiotis G. Ipeirotis on analüüsinud rahvahanke töövormi kaudu levinud madalat tasustamist läbi informatsiooni asümmeetria. Tema hinnangul on tegemist justkui sidrunite turuga.<sup>53</sup> See tähendab, et kliendid ehk isikud, kes soovivad mingi tööülesande lahendamist ei oska ennustada lõpptulemuse kvaliteeti ning jagavad pakutava tasu hea kvaliteediga töö ning kehva kvaliteediga töö hinna vahel. Nüüd pakkudes turul keskmise kvaliteediga töö eest väärilist tasu lahkub hea kvaliteediga töötaja turult ning alles jääb ainult kehvema kvaliteediga töötaja. Kuna nüüd on turul ainult kehvema kvaliteediga töötaja, siis langetab nõudja veel pakutavat tasu. Lõpuks on turul ainult madala kvalifikatsiooniga töötajad ning nende tööle vastav (või veel madalam) tasu.<sup>54</sup> Tegemist on märkimisväärse teooriaga ning teatud tasemetel (kõige lihtsamad mikro-ülesanded) võib see teooria toimida. Teisalt on kliendid ja ettevõtted, kes soovivad paremaid tulemusi, huvitatud heade ning kvalifitseeritud töötajate lojaalsusest ning suudavad läbi koostööplatvormide erinevate filtrite maksta neile ka kõrgemat tasu.

---

<sup>51</sup> Eurofound, 2015, lk 133.

<sup>52</sup> Ärikiirendi on organisatsioon või ettevõtte, mille eesmärk on kiirendada alustavate ettevõtete kasvu ning edukust läbi äritegevust toetavate mehhanismide nagu näiteks töökeskkonna loomine, mentorlus ning kapitali kaasamine.

<sup>53</sup> 1970. Aastal majandusteadlase George Akerhofi teadustöös väljendatud termin, mis iseloomustab olukorda, kus ühel turuosalisel on rohkem informatsiooni kui teisel ning seetõttu muutub turg vaashoitumaks ning ettearvamatuks. "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism" - <https://www.iei.liu.se/nek/730g83/artiklar/1.328833/AkerlofMarketforLemons.pdf> (23.04.2018)

<sup>54</sup> Ipeirotis, P. Mechanical Turk, Low Wages, and the Market for Lemons. 27. juuli 2010 - <http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/07/mechanical-turk-low-wages-and-market.html> (23.04.2018)

## **2. Rahvahanke töövormi õiguslik olemus**

### **2.1. Kasutustingimustest tulenevad õigused ning kohustused**

Rahvahanke töövormi kaudu sõlmitavate lepingutest tuleneva õigusliku positsiooni kindlaksmääramise jaoks on vaja selgitada välja, kas rahvahanke platvormi kaudu tööd tegeva isiku puhul on tegemist töölepingu seaduse tähenduses määratletud töötajaga, iseseisva lepingupartneriga või hoopis mõne klassikalisest kaksikjaotuse süsteemi välise regulatsiooni alla mahtuva suhtest tuleneva isikuga. Probleemiks antud juhul on see, et klassikaline töölepingu alusel toimiv töösuhe on oma olemuselt mõeldud kahe peamise osapoolle, töötaja ning tööandja, vaheliste õiguste ning kohustuste reguleerimiseks. Rahvahanke puhul on ühelt poolt keeruline määratleda lepingulisi partnereid, kuna rahvahanke kaudu tehtava töö puhul osaleb antud koostöövormis vähemalt kolm osapoolt – rahvahanke platvorm, klient ning tööd tegev isik, teiselt poolt ei ole võimalik üheselt väita, millistesse lepingulistesse suhetesse pooled omavahel astuvad ning millised on poolte omavaheliste lepingute sisu ning eesmärk. See on äärmiselt tähtis, sest faktiliselt võib olla platvormi vahendusel tööd tegev isik määratletud kui töötaja, kuid töötajal peab olema arusaam, kes on tema tööandja. Kas selleks on platvorm või klient?<sup>55</sup> Ebavõrdne positsioon töötasu ning töötingimuste läbirääkimistel on tavaliselt kandvaks ideeks keeruka ning süsteemse tööõiguse puhul, millega reguleeritakse klassikalist töösuhet. Selline regulatsioon hõlmab endas tavaliselt ka muuhulgas õigust streikida ning koonduda ühingutesse. Iseseisvad lepingupartnerid selliseid hüvesid nautida ei saa ning üldjuhul ei rakendu ka töötasu alammäära regulatsioon<sup>56</sup> ning puudub ka näiteks puhkuse ning puhkeaja regulatsioon.

Pea kõik käesoleva magistritöö raames analüüsitud rahvahanke koostööplatvormide kasutustingimused määratlevad selgelt, et töötajad, kliendid kui platvormi haldaja on iseseisvad lepingupartnerid. Iseseisva lepingupartneri regulatsioon on mõeldud kokkulepete jaoks, mille raames eraldi- ning iseseisvad isikud teostavad ülesandeid, mis nendevahelise suhte iseloomu kohaselt ei mahu töölepingu raamidesse. Tegemist on mõistliku kvalifikatsiooniga, kui lepingu raames sooritatud ülesande või töö sooritamise puhul jääb töö tegija ülesande täitmise ning lõpuleviimise osas iseseisvaks ning sõltumatuks ja saab üldjuhul valida ka töö tegemise viisi ja

---

<sup>55</sup> Prassl, J., Risak, M 2016, lk 9.

<sup>56</sup> Vabariigi Valitsuse määrus Töötasu alammäära kehtestamine. Vastu võetud 21.12.2017 nr 189 - RT I, 23.12.2017, 49. Antud määruse § 1 sätestab, et alates 1. jaanuarist 2018. a on tunnitasu alammääraks 2,97 eurot ja kuutasu alammääraks täistööajaga töötamise korral 500 eurot.

aja. Kasutustingimustes rõhutatakse, et tegemist ei ole töölepingulise suhtega ning töö tegemist piiritletakse kui ajutise teenuse osutamisega platvormile.

Rahvahanke töövormi õigusliku regulatsiooni väljendumine antud ajahetkel peaaesjalikult koostööplatvormide sätestatud kasutustingimustes viitab osaliselt valitsevale tehnoloogilisele determinismile.<sup>57</sup> Esimesed rahvahanke koostööplatvormid arenesid välja koosmõjus tehnoloogia arenguga, mis õigusliku regulatsiooni mõttes tegutses täiesti asustamata alal. Seetõttu oli ka platvormidel turule tulemise hetkel domineeriv positsioon, mis võimaldas sätestada tingimusi, mille kohaselt säilitati võimupositsioon suhetes töötajaga, välditi kohustusi ning hüvede pakkumist ning mis peamine, lõi võimaluse anda poolte õiguste ning kohustuste suhtele õigusliku hinnangu tagantjärele.<sup>58</sup> Sellise lähenemise eesmärgiks võib pidada väljendada soovi, et olemasolevad seadused ei suuda reguleerida sellist sotsiaalset nähtust, nagu seda on rahvahange.

Arvukad lepingud platvormide, töötajate ja klientide vahel ning nendes esinevad erinevatele õiguslikele suhetele iseloomulikud omadused võivad väljuvad enda olemuselt ka tavapäraselt kasutusel olevast kaksikjaotuse mudelist. Kõige suuremad kannatajad selle juures on need samad töötegijad, kes kvalifitseerimise puuduste tõttu jäävad ilma ka kõige elementaarsemast kaitsest.

### **2.1.1. Tööd tegeva isiku ning kliendi vahelised lepingulised suhted**

Järgnevalt jaotub lepinguliste suhete omavaheline vahekord koostööplatvormi, tööd tegeva isiku ja kliendi vahel kaheks. Kui osad rahvahanke platvormi kasutustingimused määratlevad, et kliendi ning tööd tegevate isikute vahel lepinguid ei sõlmita<sup>59</sup>, siis osade platvormide puhul esineb ka lepinguline suhe töötegija ning kliendi vahel. Selliseid klausleid, mis välistavad platvormi ning töötegija vahelise lepingu raames töötaja ning kliendi vahelise lepingulise suhte, võib iseloomustada kui “laiendatud iseseisva lepingupartneri kontseptsiooni”. Kõnealuse laiendatud kontseptsiooni puhul ei välistada töölepingulise suhte olemasolu mitte ainult

---

<sup>57</sup> Tehnoloogilise determinismi puhul on tegemist ühiskonnakäsitluse põhimõttega, mille järgi ühiskonna arengut suunab teaduse, tehnika ja tehnoloogia areng.

<sup>58</sup> 20. Aloisi, A. Commoditized Workers. Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016, lk 686 - [http://www.academia.edu/24217559/COMMODITIZED\\_WORKERS\\_Case\\_study\\_research\\_on\\_labour\\_law\\_issues\\_arising\\_from\\_a\\_set\\_of\\_on-demand\\_gig\\_economy\\_platforms](http://www.academia.edu/24217559/COMMODITIZED_WORKERS_Case_study_research_on_labour_law_issues_arising_from_a_set_of_on-demand_gig_economy_platforms) (23.04.2018)

<sup>59</sup> StreetSpotr'i kasutustingimuste preambula - [https://app.streetspotr.com/en/terms\\_of\\_use](https://app.streetspotr.com/en/terms_of_use) (23.04.2018)

platvormi ning töötajaja vahel, vaid laiendatakse seda ka töötajaja ja kliendi vahelisele suhtele, mille puhul platvorm viitab klientidele kui kolmandatele osapooltele.

Lingjob'i rahvahanke platvormi kasutustingimustes on sätestatud, et töötajaja on kliendiga lepingulises suhtes, kui võtab vastu pakumuse töö tegemiseks või kui klient soovib omandada juba töötajaja poolt tehtud tööd, mis on platvormi üles laetud ning millele on platvormi poolt koostatud hinnakirjale vastav tasu määratud.<sup>60</sup> Niisugusel juhul sätestatakse samuti, et tegemist on iseseisvate lepingupartneritega ning mingil juhul ei astu töötajaja ning klient töölepingulisse suhtesse. Töötajaja ning kliendi vahelise lepingu esemeks peetakse sellisel juhul töötajaja teenuse kaudu saadu omandamist. Kuigi platvorm sellisel juhul suunab selgelt lepingulised õigused ning kohustused töötajaja ja kliendi vahelisele suhtele, siis võib ta sätestada sellisele suhtele teatavad käitumisnormid, millega tuleb pooltel arvestada, pidades silmas just eelkõige platvormi heaolu ning mainet.<sup>61</sup> Seega kuhugi ei kao eelpool mainitud platvormi lepinguline suhe nii kliendi kui töötajaja, kuid sellele lisandub kliendi ning töötajaja omavaheline kokkupuude teatud tasandil, sõltuvalt platvormist. Antud mudeli juures on oluline märkida, et hoolimata lepingulisest suhtest kliendi ning töötajaja vahel, käib pea kogu kommunikatsioon endiselt läbi platvormi ning vastavalt selle loodud keskkonna reeglitele. Näiteks Saksamaal loodud appJobber'i platvormi kasutustingimuste<sup>62</sup> § 6 lõige 2 sätestab, et töötajaja saabab kliendile arve, kes seejärel on kohustatud töötajale kokkulepitud tasu üle kandma. Kuigi sellisel puhul on pandud arve esitamise ning tasu maksmise kohustus vastavalt töötajajale ning kliendile, siis sekkub platvorm antud suhtesse vahendaja või agendi rollis ning loob kasutusel oleva maksetarkvara kaudu töötajajalt saadud andmete põhjal arve, mille edastab füüsiliselt ise kliendile.

Siinjuures tuleb arvestada, et töötajaja ning kliendi suhe on enamustel juhtudel piiritletud äärmiselt väikse ajaga. Mikro-tööde enda olemusest tulenevalt on need enamasti vähe aeganõudvad ning sarnaseid ülesandeid tehakse mitmetele erinevatele klientidele, mistõttu ei teki töötajaja ning kliendi vahel liiga kõrge astmega majanduslikku sõltuvust. Kuigi tihtipeale esinev äärmisel piiritletud ajavahemik ülesande sooritamiseks väljub klassikalisele töösuhtele iseloomulike omaduste raamidest, on Martin Risak arvamusel, et see ei välista sõltuvussuhet. Tema hinnangul täidab sõltuvuskriteeriumi sellisel juhul väline kontroll ning automatiseeritud

---

<sup>60</sup> Lingjob'i kasutustingimused määratlevad ühe võimalusena osta juba valmis töö, mida defineeritakse kui "lühitöö" (inglise k. short job). Tegemist võib olla mõne standardse lahendusega tööga, mille töötaja on sooritanud ilma vastava kliendi pakumusele vastamata - <http://lingjob.com/Terms-of-Services-52a.html>. (23.04.2018). Lepinguline suhe kliendi ja töötaja vahel esineb ka Twago rahvahanke platvormi puhul.

<sup>61</sup> Lingjob'i kasutustingimustes on säte, mille kohaselt peavad klient ning töötaja omavahelise lepingu raames võetud kohustusi austama, kuna vastupidine käitumine võib mõjutada platvormi mainet.

<sup>62</sup> AppJobber kasutustingimused - <https://en.appjobber.com/info/agb> (23.04.2018)

analüüsisüsteem<sup>63</sup> platvormi poolt.<sup>64</sup> Selline kontrollimehhanism suudab tekitada sõltuvussuhte ka väikeste ning vähe aeganõudvate ülesannete sooritamisel, kuna mitmete erinevate ülesannete sooritamise tulemusena formuleerub töötaja virtuaalne mudel, mille järgi hindab platvorm tema töötegemise viise ning edukust. Veel enam, ekstreemsemad analüüsivõtted nagu näiteks veebikaamera kaudu töötaja jälgimine on ületavad kohati ka klassikalises töösuhtes tekkiva sõltuvussuhte taseme just vaadatuna tööandja kontrolli aspektist töötegemise ajal. Selline lähenemine annab võimaluse ületada rahvahanke töövormi ühe kõige vastuolulisema ning keerukama konstruktsiooni, mille kohaselt kasutatakse töötajat ainult sellel ajal ning makstakse tasu ainult selle töö eest, mida ta tegelikult reaalajas kliendi heaks teeb.

Osades rahvahanke töövormi kaudu töö tegemise mudelites puudub täielikult otsene lepinguline suhe töötegija ning kliendi vahel. Töötegijal on lepinguline suhe ainult platvormiga, mille kaudu edastatakse talle ülesanne, määratakse kindlaks tingimused<sup>65</sup>, makstakse tasu ning mille puhul platvorm teostab ka kliendi eest kvaliteedikontrolli. Selliselt toimib näiteks ka Eestis rahvahanke töövormi kaudu töö tegemist võimaldav Streetspotr<sup>66</sup> rahvahanke platvorm. Antud platvormi kasutustingimuste preambulas<sup>67</sup> on sõnaselgelt väljendatud, et platvorm tegutseb lepingulise partnerina suhtes kliendiga ning suhtes töötegijaga, kuid mingil juhul ei toimu lepingulisse suhtesse astumist töötegija ning kliendi vahel. Sellise mudeli puhul piirdatakse kahepoolsete lepinguliste suhetega, mille keskseks osapooleks on koostööplatvorm.

### **2.1.2. Tööd tegeva isiku ning koostööplatvormi vahelised lepingulised suhted**

Esimeses etapis tuleb eristada kahte erinevat lepingut, mis tööd tegev isik sõlmib. Esiteks astub töötegija koostööplatvormiga lepingulisse suhtesse, kui registreerib ennast konkreetse platvormi kasutajaks, millega kaasneb kohustus anda platvormile enda isiku kohta tõest

---

<sup>63</sup> UpWork'i rahvahanke platvormi privaatsustingimused sisaldavad sätet, mille kohaselt on platvormil õigus koguda töötaja ülesannete lahendamise kohta automaatselt informatsiooni, pidades selle jaoks n-ö töötaja päevikut. See võimaldab platvormil koguda informatsiooni töötaja hiire- ja klaviatuurivajutusmustrite kohta ning salvestada automaatselt tehtud kuvatõmmiseid töötaja ekraanilt või veebikaamera pilte. UpWork'i privaatsustingimused - <https://www.upwork.com/legal/privacy/> (23.04.2018)

<sup>64</sup> Risak, M., Warter, J, 2015, lk 8.

<sup>65</sup> Sellisteks tingimusteks võivad olla näiteks nõuded kvaliteedi osas, vormi osas ning samuti võib olla kindlaks määratud ajavahemik, mille jooksul tuleb ülesanne sooritada.

<sup>66</sup> Streetspotr rahvahanke platvormi kaudu saab täita reaalajas üleslaetavaid ülesandeid ning nende edukal sooritamisel saada tasu. Peamiselt kasutatakse selleks telefoni kaamerat ning tööülesanded võivad olla näiteks poodides mõne kaubagrupi väljapaneku pildistamine ning selle põhjal ka küsimustiku täitmine. Kuigi antud platvorm on Eestis kättesaadav ning toimiv, siis käesoleva töö kirjutamise hetkel ei ole võimalik ühtegi ülesannet sooritada klientide puudumise tõttu.

<sup>67</sup> Streetspotr kasutustingimused - [https://app.streetspotr.com/en/terms\\_of\\_use](https://app.streetspotr.com/en/terms_of_use) (23.04.2018)



informatsiooni ning nõustuda platvormi kasutustingimustega.<sup>68</sup> Teises etapis, antud magistritöö põhiliseks uurimisobjektiks oleva suhte tekkimise puhul, toimub lepingu sõlmimine, mis väljendub konkreetse töö tegemiseks lepingu sõlmimisena platvormi kaudu pakkumusele nõustumise andmisega. Tööd tegev isik võib valida, millise töö ta vastu võtab ning seejärel vastutab ainuisikuliselt töö tegemise eest vastavalt töökirjeldusele. Tihti peale on kasutustingimustes ka selgelt välja toodud, et töötajatele<sup>69</sup> ei ole tagatud tööõiguslikule suhtele iseloomulikud hüved nagu näiteks puhkus või hüvitised.

Käesoleva magistritöö raames uuritud rahvahanke platvormidel oli kõikides kasutustingimustes eeldatud teatavat lepingulist suhet platvormi ning töötaja vahel. Platvorm kasvatab enda väärtust klientide silmis aktiivse ning võimalikult suure töötajaskonnaga, seega on nende huvi registreerida pidevalt uusi töötajaid, kes registreerumisel nõustuvad kasutustingimustega, millega kaasnevad teatud õigused ning kohustused.<sup>70</sup> Lisaks kasutustingimustes sätestatud õigustele ning kohustustele, peavad töötajad arvestama ka täiendavate töötegemist reguleerivate kriteeriumitega. Kuigi puudub üldine kohustus aktsepteerida pakutud töid, sõltuvad töötajad väljatöötatud hindamis- ning reputatsioonisüsteemist, mis paneb töötajale kohustuse töötada võimalikult palju ning võimalikult efektiivselt, et tagada pidevalt positiivne hinnang ning selle kaudu ka pidev töö ning võimalikult hea tasu. Kirjeldatud käitumine platvormide poolt paneb jällegi tõsise kahtluse alla rahvahanke töövormi ühe kõige enam esile toodud eelise – töötajate suure otsustusvabaduse. Lisaks otsustusvabadusele, millal ning kui palju tööd teha, suureneb kunstliku koormusekasvuga ka töötaja majanduslik sõltuvus töövormi kaudu tehtud töö puhul, väljendudes eriti sõltuvuses platvormist.<sup>71</sup> Mitmed platvormid suunavad sellise arusaama ka sihilikult klientideni, näitamaks aktiivset ning motiveeritud töötajate hulka.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> Euroopa ühe kõige suurema rahvahanke platvormi Twago kasutustingimuste kohaselt sõlmitakse leping registreerimisväljade täitmisega, millele järgnevalt tuleb aktiveerida e-postile saadetud link. Lingile vajutamisega loetakse leping sõlmituks - <https://www.twago.com/static/terms-and-conditions/#1> (23.04.2018)

<sup>69</sup> Mitmed rahvahanke platvormid kasutavad enda kasutustingimustes tööülesannete sooritajate kohta sõna "töötaja". Sellest tulenevalt viidatakse antud põhipeatükis tööd tegevatele isikutele kui töötajatele.

<sup>70</sup> Näitena Amazon Mechanical Turk rahvahanke platvormi kasutustingimuste punkti 3 alapunkt f sätestab, et platvorm tohib töötajat hinnata ning anda tagasisidet, mida tohib platvormis ka kolmandatele isikutele avaldada. Samuti tohib platvormi üleslaetud töid kasutada platvormi parendamiseks ning ettevõtte erinevate teiste masinaõppe toodete ning teenuste parandamiseks.

Amazon Mechanical Turk kasutustingimused - <https://www.mturk.com/participation-agreement> (23.04.2018)

<sup>71</sup> Prassl, J., Risak, M, 2016, lk 12.

<sup>72</sup> Ameerika Ühendriikides asutatud rahvahanke platvorm CrowdSource'i toimimismetoodika põhineb selgel lojaalsussüsteemil ning töötajate motiveerimise ja hindedüsteemi kasutatakse ka usaldusväarsuse tõstmiseks turunduslikel eesmärkidel. Aktiivsed ning ülesanded edukalt sooritanud töötajate puhul tõstetakse tasu koefitsienti ning sellega teenivad välja ka edaspidise ligipääsu tööle, samal ajal mitteaktiivsete või ebarahuldavate tulemustega töötajate ligipääsu tööle piiratakse. CrowdSource'i lühitutvustus: <https://www.crowdsourcing.com/how-it-works/> (23.04.2018)

Kui rahvahanke platvorm tegutseb pelgalt vahelülina kliendi ning töötaja vahel, luues pinnase töötaja ning kliendi vahelise lepingulise suhte tekkimisele, käitub platvorm sellisel juhul kui personali värbamise ning vahendamise tegelev veebiettevõtte. Probleemiks siinkohal võib kujuneda asjaolu, et kui enamasti toimivad personali värbamisteenust pakuvad ettevõtted<sup>73</sup> sobivate töötajate leidmisega, siis platvormide ärimudelid on kesksel kohal olemasolevad töötajad, keda kasutatakse kliendi poolt pakutud tööülesande täitmiseks lühiajalisel eesmärgil. Seda võib vaadelda kui töötaja suunamist projektideni, mille lõppemise korral on töötaja samas alguspunktis tagasi. Platvormi huvi on säilitada endale korra registreerinud töötaja, vahendades mitte inimest, vaid tema poolt loodut.

Platvormi ning kliendi vahelist suhet saab iseloomustada, kui klassikalist teenuse osutamise lepingut. Platvorm osutab kliendile erinevaid teenuseid, milleks on enamasti töö jagamine väiksemateks ülesanneteks, loodud sisu ning maksete vahendamine ning ka näiteks kvaliteedikontroll. Töötaja ning platvormi vahelise suhte lähemal vaatlemisel leiame ka, et tegemist ei saa olla pelgalt vahendusliku suhtega. Mitmed töötajad on jõudnud rahvahanke töövormi kasutades arusaamale, et neile tööd pakuvad kliendid ei suutu, vahest ka põhjendatult, nendega seotud töövormi ülimalt lühiajalise seosega töötajatesse ausalt ning vastutustundlikult. Seetõttu vaatavadki töötajad eelkõige vahendava platvormi poole, mis peaks tagama toimiva tehingute ning failide vahendamise, hoidma ära ahistavat ning ebaõiglast käitumist klientide poolt ning käituma konfliktiolukorras vahekohtunikuna.<sup>74</sup> Norra Business School-i professori Christian Fieseleri hinnangul<sup>75</sup> pettuvad töötajad mitmel puhul platvormis just seetõttu, et eeldavad sellelt suuremat tuge ning satuvad pikemaajalise töötamise kaudu platvormist majanduslikult sõltuvusse. Töötajatele mõjub rusuvalt, kui nende poolt tehtud töö jäetakse vastu võtmata või tasustamata, saamata sellise teguviisi kohta enamasti mitte mingisugust põhjendust või selgitust. Töötajad leiavad, et selliselt käitudes kasutab platvorm ära enda võimupositsiooni ning suhtub töötajatesse üleolevalt. Olles pikemas lepingulises suhtes, annavad töötajad järjest rohkem ära enda vabatahtlikkust ülesannete sooritamisel ning sõltuvuse suurenemisel ei muutu suhte enda iseloom. See tähendab, et kuigi endiselt saab klient öelda, et mõne töö eest ta jätab teatud juhul tasu maksmata, puudub töötajal vähimgi sarnase sanktsiooni kasutamise võimalikkus. Samasugune olukord väljendub ka hinnangüsteemis.

---

<sup>73</sup> Eesti üks juhtivaid personalifirmasid Manpower reklaamib enda teenust, mille eesmärgiks on leida töötajale tema elu- ja tööstiiliga sobiv ametikoht - <http://humanage.manpower.ee/manpower-eestis-ja-maailmas/> (23.04.2018)

<sup>74</sup> Fieseler, C., Bucher, E., Hoffmann, C.P. Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdfunding Platforms. *Journal of Business Ethics*. Springer Science, Business Media B.V., juuni 2017, lk 6 - <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-017-3607-2> (23.04.2018)

<sup>75</sup> Fieseleri, Bucheri ning Hoffmanni analüüs põhineb Amazon Mechanical Turki rahvahanke platvormi kaudu tööd tegevate isikute küsitlemisel.

Töötajad tunnevad end hinnangusüsteemi puhul platvormi tööriistadena, andes klientidele võimaluse ilma adekvaatse põhjenduseta enda subjektiivse hinnangu põhjal hinnata konkreetset töötajat ning tema poolt loodut, jättes töötajale tühjad pihud sarnase hinnangusüsteemi loomisega vastupidises suunas.

Käesoleva magistritöö autor on seisukohal, et selline ebavõrdne seisund klientide ning töötajate vahelise hindamissüsteemi puhul on väga selgeks lepingupoolte ebavõrdse positsiooni ilminguks. Puudub arusaam, kuidas sellisel juhul mahub kliendi ja töötaja või platvormi ning töötaja vaheline suhe iseseisva lepingulise suhte reguleerimisalasse. Töö vastuvõtmisest keeldumine ilma põhjenduseta ei ole võrdväärsetele lepingupartnerite omane tunnus. Töölepingulises suhtes võib tulla kõne alla olukord, kus tööandja ei pea andma põhjendusi teatud valikute ning otsuste kohta ning töötajat kui töölepingulise suhte nõrgemat poolt kaitsevad seaduses ettenähtud mehhanismid. Ühepoolse regulatsiooni puhul on keeruline sellist suhet teises valguses näha. Mobiilirakenduste vahendusel nõutud töö töövormi puhul on juba selgelt liigutud selles suunas, kus ka töötajatele on võimaldatud anda klientidele hinnanguid samadel tingimustel, nagu klientidel töötajatele.<sup>76</sup> Sellise muudatusega on võrdsustatud poolte õigusi.

Heaks eeskujuks võib tuua UpWork rahvahanke platvormi, mis on jätnud kolmepoolse lepingulise suhte defineerimisele teatava arenemisvõime ning nende kasutustingimuste kohaselt on võimalik nii iseseisvate lepingupartnerite suhe kui ka töölepinguline suhe. Juhul kui töötaja soovib igal ajal osutada teenust erinevatele klientidele, siis kvalifitseeritakse selline suhe kui iseseisvate lepingupartnerite suhe. Kui töötaja ning konkreetne klient saavutavad kokkuleppe, siis on võimalik läbi platvormi sõlmida töölepinguline suhe. Selleks peavad klient ja töötaja sõlmima omavahelise kokkuleppe ning töötaja hakkab tegema eksklusiivselt tööd ainult antud kliendile.<sup>77</sup> Sellise kokkuleppe sõlmimisel teadvustab töötaja, et loobub osaliselt õigusest töö tegemise viisi ning aja otsustamise üle, kuid omandab kõik õigused ning hüved, mis tulenevad töösuhte regulatsioonile seadusest. Platvormi ülesandeks on endiselt vahendada töötajale tööd ning tagada poolte omavaheline suhtlus. Muuhulgas tegeleb platvorm töötaja töötundide lugemisega ning vastavate andmete õigsuse kontrolliga.

---

<sup>76</sup> Uberi kasutustingimused - <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/us-en/> (23.04.2018)

<sup>77</sup> UpWork rahvahanke platvorm kasutab selle jaoks eraldi loodud personalifirmat, kes sellise töösuhte haldamisega tegeleb. Pooled peavad osalema ka UpWork Payroll programmis, mille kaudu käib tasustamine. Seega ei muutu töötaja sellise kokkuleppe sõlmides mitte kliendi töötajaks, vaid personalivahenduse ettevõtte töötajaks, kes teeb läbi selle tööd kliendile. Platvorm jääb ainult suhtluskanaliks töötaja ja kliendi vahel, kõik töölepingulised kohustused võtab endale personalivahenduse ettevõtte. UpWork Payroll - <https://www.upwork.com/legal#upwork-payroll-agreement> (23.04.2018)

Üldiselt on kasutustingimustes väljendatud küllaltki laias ulatuses töötaja valikuvabadust töö sooritamise koha ning viisi üle. Samuti viidatakse töö tegemisel kasutatavatele töövahenditele, kui töötaja enda isiklikele asjadele, muuhulgas mõistetakse selle all ka töö tegemiseks vajalike materjalide soetamist töötaja enda vahenditest.<sup>78</sup> Kõikide selliste sätete eesmärgiks ning kokkuvõtvaks mõtteks on näidata töö tegemise tingimusi, mis alluvad selgelt töötaja kontrollile. Samuti näevad osad platvormid ette sanktsioone, kui soovitakse sõlmitud lepingutest vabaneda. Kord juba vastu võetud tööst ei ole võimalik teatud juhtudel loobuda kergekäeliselt ning see võib kaasa tuua rahalise nõude platvormi poolt.<sup>79</sup>

Rahvahanke töövormi raames tehtud töö tasustamise kohta on koostööplatvormide kasutustingimustes peaaesjalikult piiratud tasustamise formaalse poole määratlusega, millega vastavalt platvormile selgitatakse arvete esitamise ning tasumise reegleid ja töö vastuvõtmise metoodikat ning tingimusi. Microsofti teadusuuringute keskuse teadurid viisid läbi uuringu rahvahanke töövormi kvaliteedi tõstmise stiimulite kohta<sup>80</sup>, mille raames otsisid muuhulgas vastust küsimusele, kas töötajatel on subjektiivsed oletused selle kohta, kui palju vaeva tuleb näha, et töö vastu võetaks. Eelkõige põhineb selline oletus töötajate hirmudel, et teatud juhtudel jäetakse töö vastu võtmata ning inimloomuse toimimismehhanismi üheks väljendusviisiks on sellisel juhul teha nii palju kui vaja ning nii vähe kui võimalik. Antud töövormi juures võimendub selline mõtteviis iseäranis tugevalt, kuna sisuliselt puudub tööd tegeval isikul emotsionaalne side tehtud tööga ning isikutega, kelle huvides vastavat tööd tehakse. Mida täpsemad on tööülesande juures olevad tasustamise instruktsioonid, seda parem tulemus on võimalik töötajast “välja pigistada”. Teisalt leidsid Harvardi Ülikooli ning Ontario ülikooli teadlased 2016. aastal läbiviidud uuringus, et näiteks uudishimu võib ka olla üheks stiimuliks, mis tõstab kvaliteetse töö sooritamise tõenäosust rahvahanke töövormi raames.<sup>81</sup> Käesoleva magistritöö autor on seisukohal, et töö tasustamise regulatsiooni määratlemisega kasutustingimustes on väga selgelt väljendatud iseseisvate lepingupartnerite institutsiooni ning regulatsiooni kohaldumist rahvahanke töövormi kaudu tehtud töö puhul, jättes tegeliku

---

<sup>78</sup> Vaata lisaks Lingjob'i rahvahanke platvormi kasutustingimuste osa, mis reguleerib kliendi ning töötaja vahelise kokkulepitud töö tegemist punkti 4.1. - [http://lingjob.com/var/media/files/Site%20usage%20policy\\_LingJob.pdf](http://lingjob.com/var/media/files/Site%20usage%20policy_LingJob.pdf) (23.04.2018)

<sup>79</sup> AppJobber'i kasutustingimuste § 5 punkt 8 - <https://en.appjobber.com/info/agb#para1> (23.04.2018)

<sup>80</sup> Ho, C-J., jt. Incentivizing high quality crowdwork. WWW '15 Proceedings of the 24th International Conference on World Wide Web. ACM SIGecom Exchanges Homepage archive. Volume 14 Issue 2, Detsember 2015, lk 28 - <https://dl.acm.org/citation.cfm?id=2741102> (23.04.2018)

<sup>81</sup> Law, E., jt. Curiosity Killed the Cat, but Makes Crowdwork Better. CHI '16 Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems. San Jose, California, USA, Mai 2016, lk 4099-5000 - [http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/2860000/2858144/p4098-law.pdf?ip=193.40.22.15&id=2858144&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&\\_\\_acm\\_\\_=1521490466\\_3b7f606cf9601ec08b3f27c9191ebeb](http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/2860000/2858144/p4098-law.pdf?ip=193.40.22.15&id=2858144&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&__acm__=1521490466_3b7f606cf9601ec08b3f27c9191ebeb) (23.04.2018)

regulatsiooni, hinnapoliitika ning motivatsioonivõimaluste rakendumise konkreetsete ülesannete raamidesse. Selline tegutsemisviis võimaldab luua justkui iseseisvate lepingupartnerite kaitseala varjus kokkuleppeid, mille tunnusteks on töölepingulistest suhetest tulenevad tasustamise arusaamad ning käitumismallid.<sup>82</sup>

Käesoleva töö autor peab oluliseks vaadelda kasutustingimusi läbi laiema sotsiaalse prisma, mis asetab kõnealused tingimused tihtipeale justkui regulatsiooni eest “põgenevateks” välistamisvõimalusteks. Suhete reguleerimisel ei peeta silmas mitte poolte võrdseid huve, vaid pigem keskendutakse kõikvõimalike kohustuste ning õiguste välistamisele. Ei saa väita, et selline regulatsioon ei oleks korrektne, kuid töö autori hinnangul ei pruugi see vastata poolte vajadustele. Iseseisvate lepingupartnerite regulatsioonil on kindlasti rahvahanke töövormi puhul enda koht ning vajadus, kuid selle juriidilise konstruktsiooni kasutamise kõikides suhetes ei saa olla mõistlik ning põhjendatud.

## **2.2. Töötaja mõiste kvalifitseerimine Euroopa Liidu õiguses ning selle suhe rahvahanke töövormiga**

Euroopa Komisjoni poolt koostatud Euroopa jagamismajanduse tegevuskava<sup>83</sup> näeb ette, et kindlustamaks õiglasel töötingimused ning piisava ja kestliku sotsiaalkaitse peaksid liikmesriigid hindama oma riiklike tööhõivenormide asjakohasust, arvestades töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate erinevaid vajadusi digitaalses maailmas, aga ka jagamismajanduse mudelite uuenduslikku iseloomu.

Kuigi Euroopa Liidu liikmesriigid on vabad otsustama lähtuvalt kehtivast siseriiklikust õigusest, kes on töötaja õiguslikus mõttes, on Euroopa Liidu tasandil liiduülese õiguse rakendamiseks samuti defineeritud töötaja mõiste. Seda tegi Euroopa Kohus enda 1968. aasta lahendis *Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg*, milles sisustas klassikalise töötaja mõiste. Kohus märkis lahendi 17. punktis, et töösuhte peamiseks tunnuseks on see, et isik teeb tööd kellegi teise juhendamisel, mille eest makstakse talle tasu.<sup>84</sup> Juhised selliste

---

<sup>82</sup> Töö autor peab sellega silmas, et kasutustingimustes sätestatud tasumise regulatsiooniga nõustumisel aktsepteeritakse pelgalt iseseisvate lepingupartnerite vahel tavalisest praktikast tulenevat tasustamissüsteemi, kuigi tegelikkuses reaalsete ülesannete sooritamisel muutub poolte vahetõrge suhtes selliseks, kus nõrgemal lepingupoolel ei ole võimalik enam tingimusi kontrollida. Tihtipeale ei ole see ka tööd tegeva isikud huvides, kui pakutakse piisavat atraktiivset “präänikut”.

<sup>83</sup> Euroopa Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, 2016, lk 12.

<sup>84</sup> Kohtuasi C-66/85 - *Deborah Lawrie-Blum versus Land Baden-Württemberg*. Judgment of the Court of 3 July 1986. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. Worker - Trainee teacher -

tunnuste hindamiseks annab sarnaselt Eesti õigusele juhtumipõhine analüüs, mille käigus hinnatakse töötaja ning platvormi vahelise suhte iseloomulikke omadusi, mida hinnatakse läbi alluvus- ning sõltuvussuhte määra, töö iseloomu ning tasu maksmise analüüsi.

Lisaks töötaja mõiste defineerimisele, on Euroopa Kohus käsitlenud ka vabakutselise teenuse osutaja küsimust<sup>85</sup> eelotsuses FNV Kunsten Informatie en Media *versus* Hollandi riik, milles täpsustas, et “vabakutselise teenuse osutaja” siseriiklikust õigusest tulenev määratlus ei välista isiku määratlemist “töötajana” liidu õiguse tähenduses, kui tema vabakutselisus on näiline, varjates tegelikku töösuhet. Töötaja õiguslikku staatust liidu õiguse tähenduses ei mõjuta see, et isik tegutseb teatud põhjustel<sup>86</sup> vabakutselise teenuse osutajana siseriikliku õiguse tähenduses, juhul kui see isik tegutseb oma tööandja juhiste alusel eelkõige seoses tööaja ning oma töö tegemise koha ja töö sisu valikuga, ei kanna osa selle tööandja äririskist ja on töösuhte ajal sulandunud selle tööandja ettevõttesse, moodustades viimasega majandusüksuse. Kohus oli ka eelnevalt eelotsuses Iraklis Haralambidis *versus* Calogero Casilli<sup>87</sup> väljendanud seisukohta, mille kohaselt ei tule töötajana käsitleda isikut, kes teeb küll tulemuslikku tööd, kuid tegemist on niivõrd väikesemahulise tööga, et seda saab pidada üksnes kõrval- või lisategevuseks. Sama lahendi punktis 33 loetles kohus tunnuseid, mis tüüpiliselt seostuvad arusaamaga iseseisvast teenuse osutajast: rohkem valikuruumi seoses tehtava töö ja täidetavate ülesannetega, töö tegemise ja ülesannete täitmise viisiga, tööaegade ja -kohaga ning endale personali valimisega.

Otsustamaks selle üle, kas Euroopa Liidu õiguses defineeritud “töötaja” kontseptsiooni alla mahub ka rahvahanke platvormi kaudu tööd tegev isik, tuleb hinnata, kas mitte kõrval- ja lisategevuseks kvalifitseeritav tegevus toob kaasa endaga majandusliku kasu ning nõuab tasustamist olukorras, töötaja ei iseseisvalt ei otsusta teenuse osutamise viisi üle, moodustades

---

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130de5ab8083e45a049fca4eb949f72ff990b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pb3aLe0?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=168852> (23.04.2018)

<sup>85</sup> Kohtuasi C-413/13 - FNV Kunsten Informatie en Media *versus* Staat der Nederlanden. Judgment of the Court (First Chamber) of 4 December 2014. Reference for a preliminary ruling: Gerechtshof te 's-Gravenhage - Netherlands. Reference for a preliminary ruling - Competition - Article 101 TFEU - Substantive scope - Collective labour agreement - Provision laying down minimum rates for independent service providers - Definition of ‘undertaking’ - Definition of ‘employee’.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=169399> (23.04.2018).

<sup>86</sup> Kohus pidas antud lahendis silmas, et tegemist võib olla maksundusliku või bürokraatilise põhjusega. Rahvahanke töövormi puhul võib tegemist olla ka uudse töövormi turule tulekuga, mille puhul puudus olemasolev ning toimiv õiguslik raamistik.

<sup>87</sup> Kohtuasi C-270/13 - Iraklis Haralambidis *versus* Calogero Casilli. Judgment of the Court (Second Chamber), 10 September 2014. Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli. Request for a preliminary ruling from the Consiglio di Stato. Reference for a preliminary ruling — Freedom of movement for workers — Article 45(1) and (4) TFEU — Concept of worker — Employment in the public service — Post of President of a Port Authority — Participation in the exercise of powers of a public authority — Nationality requirement.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=157484&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=169762> (23.04.2018)

olulise osa tööandja ettevõttest.<sup>88</sup> Sellise konstruktsiooni loomisega jõuame hindamise puhul tagasi alluvus- ning sõltuvussuhte määra, töö iseloomu ning tasu maksmise analüüsi vajalikkuseni. Alluvusseose kriteeriumi täitmiseks peab tööd tegev isik tegutsema koostööplatvormi juhiste järgi, mis sisaldavad endas ka töö tegemise tingimusi ning tasu maksmise korda. Koostööplatvormiga sõlmitud lepingulise suhte alusel ei oleks tööd tegev isik vaba valimaks tehtava töö spetsiifikat ning selle tegemise tingimusi.<sup>89</sup> Euroopa Kohus väljendas enda 11.mai 2017. aastal tehtud eelotsuses *Asociación Profesional Elite Taxi versus Uber Systems Spain SL* seisukohta, mille kohaselt ei ole võimalik lugeda infoühiskonna teenuseks teenust, kus teenuse osutaja kontrollib teenust ning selle hinda.

Töö iseloomu kriteeriumi täitmiseks peab teenuse osutaja tegelema majandusliku väärtusega tulusa ja tegeliku tegevusega, välja arvatud sellised väikesemahulised teenused, mida võib käsitada üksnes kõrvalise ja lisategevusena. Kui teenused, mida isik jagamismajanduses jagamisplatvormi kaudu tegelikult osutab, on pelgalt kõrvalised ja täiendava iseloomuga, võib järeldada, et seda isikut ei saa liigitada töötajaks, kuigi lühiajalisuse, piiratud tööaja, katkelise töö või vähese tootlikkuse põhjal ei saa iseenesest töösuhet välistada. Samal ajal võivad sagedamini kui aeg-ajalt teenuseid osutavad isikud olla töötajad või füüsilisest isikust ettevõtjad, kuigi nende tegelik staatus sõltub kõigi kolme kriteeriumi põhjalikust kontrollimisest. Tasukriteeriumi kasutatakse eelkõige vabatahtliku ja töötaja eristamiseks. Kui teenuse osutaja ei saa mingit tasu või saab vaid hüvitist oma tegevusega tekkinud kulude eest, ei ole tasukriteerium täidetud.

Kuigi Euroopa Liidu tasandil ei ole täna võimalik rääkida ühest üldisest õiguslikust raamistikust, mis annab liikmesriikidele täpsed juhised, on Euroopa Liit teadvustanud rahvahanke töövormi reguleerimise ning sellega kaasnevate probleemide lahendamise vajalikkust. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuses, mis koostati 2017. aasta lõpus eesistujariigi Eesti taotlusel, tõstatas komitee nn digitaalseks ränduriks olemise probleemi, mille puhul on märkimisväärne oht sotsiaalkindlustuse puudumine. Samas tõdes komitee, et tunneb heameelt mitme riigi ametiühingute ja kodanikuühiskonna algatuste üle, millega pakutakse rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevatele isikutele suuniseid ning mille tulemusel on mõnel puhul juba loodud rahvatöö platvormide toimimisjuhend. Komitee soovib, et ka

---

<sup>88</sup> Donini, A., jt. Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context. *Transfer* 2017, Vol. 23(2) 207–223, Aprill 2017, lk 211 - <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024258916688863> (23.04.2018)

<sup>89</sup> Euroopa Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, 2016, lk 12.

komisjon võtaks selle arengusuuna omaks ja rakendaks seda Euroopa tasandil.<sup>90</sup> Selliseks heaks näiteks on seitsme Euroopa juhtiva rahvahanke platvormi koostöös Saksamaa Rahvahanke Assotsiatsiooniga ning IG Metall Ametiühinguga loodud Õiguskantsleri kantselei. Selle kantselei eesmärgiks on lahendada vaidlusi rahvahanke platvormi töötajate, klientide ning platvormide vahel ning tagada rahvahanke töövormi “Tegevusjuhise”<sup>91</sup> rakendamine rahvahanke töövormi raames tegutsevate platvormide igapäevatöös.

### **2.3. Rahvahanke töövormi kaudu tööd tegev isik kui töötaja Eesti töölepinguseaduse mõttes**

Rahvahanke töövormi raames tegutsevate koostööplatvormide tegevuse analüüs reaalselt aset leidva sündmuste ahela valguses viitab aga sellele, et kuigi lepinguliselt võib olla töötaja ja kliendi vahel lepinguline suhe, siis tegelikult suunab klient enda töö platvormile, kes omakorda iseseisvalt leiab enda töötajaskonnast sobivad töötajad. Sellise käitumismudeli puhul on tegelik töötaja sõltuvus piiratud platvormiga ning seetõttu on võimalik ületada ka lepinguliste kohustustega ning õigustega loodud keeruline konstruktsioon, mille eesmärgiks on vältida tööõigusliku kaitse pakkumist.<sup>92</sup> Seejärel tuleks läbida platvormist sõltuvuse ning selle määra kontroll ning konkreetse juhtumi puhul jõuda järeldusele, kas töölepingule vastavad tingimused on konkreetsel juhul täidetud. Üldine sõltuvussuhe antud lepingu kontekstis võiks anda arusaama ning pinnase, määramaks kindlaks, kas tegemist on töölepinguga poolte vahel või on tegemist mõne võlaõigusseaduses<sup>93</sup> reguleeritud teenuse osutamise lepinguga.

Rahvahanke platvormide kaudu tööd tegevate isikute puhul on tegemist äärmiselt erineva sõltuvus- ning kogemussuhtes olevate töötajatega. Riigikohtu tsiviilkolleegium on lahendi 3-2-1-41-11<sup>94</sup> punktis 14 märkinud, et TLS § 1 mõtte kohaselt tuleb töösuhte tuvastamisel teha kindlaks eelkõige see, kas töötaja on tööülesannete täitmisel tööandjaga alluvusvahekorras, st

---

<sup>90</sup> Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee aramus teemal „Oskuste, sh digitaaloskuste pakkumine ja arendamine uute töövormide kontekstis: uued poliitikameetmed ning muutuvad rollid ja vastutus“ (ettevalmistav aramus eesistujariigi Eesti taotlusel). (2017/C 434/06). 15. detsembril 2017 - <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1813&qid=1520354970901&from=EN> (23.04.2018)

<sup>91</sup> Tegevusjuhise koostati esmakordselt 2015. aastal 3 Saksamaal tegutseva rahvahanke platvormi poolt töötajate soovil ning 2017. aasta alguses seda täiendati. Hetkel on sellega liitunud 8 Euroopa juhtivat rahvahanke platvormi. Tegevusjuhise eesmärk on eelkõige tagada töötajatele õiglane tasustamine, õigusselgus, seaduslikkus ning panna paika miinimumstandardid nende saavutamiseks. Tegevusjuhisega on võimalik tutvuda - <http://crowdsourcing-code.com/> (23.04.2018). Tegevusjuhise inglise keeles - *code of conduct*.

<sup>92</sup> Prassl, J., Risak, M., 2016, lk 13

<sup>93</sup> Võlaõigusseadus - RT I 2001, 81, 487... RT I, 31.12.2017, 8

<sup>94</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus, 15.06.2011. 3-2-1-41-11, p 14.



kas väidetaval tööandjal on õigus korraldada tööprotsessi, anda töötajale juhiseid ja kontrollida tööd ning töötaja on kohustatud alluma tööandja korraldustele, juhistele ja töökorrale. Lisaks sellele märgib kolleegium, et kui lepinguga on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus nt töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, on töösuhte kindlakstegemiseks muuhulgas oluline töötaja alluvuse määr ehk see, mil määral ta oli seotud kostja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta. Antud lahendi valguses tuleb analüüsida juhtumipõhiselt, kui suur on töötaja alluvuse määr konkreetse rahvahanke platvormi kaudu tööd tehes. Pelgalt sõltuvussuhte tingimuste esinemise korral ei ole võimalik lepingulist suhet kategoriseerida.

Töötaja ning tööandja vahelise intensiivse sõltuvussuhte iseloomulikeks joonteks võib pidada:

- Lepingupooled seovad end pikaajaliselt;
- Töötaja lepingulise suhte sisene otsustamisvabadus on piiratud. Lepingu sõlmimisega allutab ta ennast tööandja korraldustele, millega määratakse muuhulgas töö tegemise koht, aeg ja viis;
- Töötaja kasutab tööandja omanduses olevaid töövahendeid ja materjale;
- Töötaja jaoks on ettevõtlusrisk maandatud muuhulgas suhte lõppemisest ette teatamise tähtajaga ja mõnel juhul ka hüvitisega;
- Lepingust tulenevad kohustused piiravad või kohustavad töötajat ka töösuhtevälisel maastikul - näiteks konkurentsipiirang võis saladuse hoidmise kohustus;
- Tööandja kohustub tagama töötajale seaduses ette nähtud hüved – puhkus, puhkeaeg, töötasu vähemalt töötasu alammääras;
- Töötaja on suurel määral sõltuv tööandjast, kelle poolt makstav tasu moodustab suure osa tema sissetulekust.<sup>95</sup>

Analüüsides neid intensiivse sõltuvussuhte iseloomulikke omadusi, on võimalik järeldada, et esmapilgul ei ole rahvahanke töövormi puhul täidetud sisuliselt ükski loetletud tingimus. Rahvahanke töövormi kaudu tööd tegev isik paikneb otsustamisvabaduse skaala kõige kõrgemas tipus, ta teeb tööd talle sobival ajal, talle sobivas kohas ning enamasti ka talle sobival viisil.<sup>96</sup> Samuti ei kasuta töötaja enda töövahendeid, talle ei ole tagatud täiendavaid hüvesid ega

---

<sup>95</sup> Professor Merle Erikson. Tööõiguse õppeaine loengukonspekt.2015. Käesoleva magistritöö autori koostatud.

<sup>96</sup> Sobival viisi valikuvabadus väljendub rahvahanke töövormi puhul selles, et piirdudes vähemalt mikro-töödega on töötajal küllaldane valikuvabadus erinevate turul olevate tööde seast, võimaldades töötajal valida just talle meelepärase viisi.

hüvitusi ning nagu eelpool mainitud, puudub enamasti<sup>97</sup> pikaajaline lepinguline suhe ning majanduslik sõltuvus. Ometi on tekkinud mitmeid rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevate isikute puhul olukordi, kus nende töötegmine vastab teatud ulatuses nimetatud kriteeriumitele. Kogenud ja hinnatud töötaja konkreetses rahvahanke platvormis võib olla majanduslikult sõltuv nii platvormist kui mõnest kindlast kliendist, talle on lojaalsuse suurendamiseks tagatud teatud hüved, stabiilne töö ning ülesannete olemasolu ja konkurentsivõimeline tasu.

Mitmed Saksamaal loodud tarkvara testimise vahendamisega tegelev rahvahanke platvormi Testbirds'i 250 000 tuhandest töötajast vastavad antud kirjeldusele, kuigi kõnealuse platvormi kasutustingimused määratleb töötajad kui iseseisvaid lepingupartnereid.<sup>98</sup> JP Morgan Chase Instituudi poolt 2016. aasta alguses läbiviidud uuringu<sup>99</sup> analüüsist ilmneb, et rahvahanke platvormi kasutajad olid aktiivsed platvormi kasutajad 56% ajast, mil olid seotud platvormiga. Aktiivse kasutaja puhul moodustas keskmine platvormi kaudu teenitud tasu 33% kogu teenitud kuu sissetulekust. Antud numbrid näitavad küll ühelt poolt vähest sõltuvust üldises platvormi kasutajate skaalas, kuid käesoleva magistr töö autori hinnangul on vaja siinjuures arvesse võtta, et enamus mikro-tööde sooritajad on äärmiselt madalalt tasustatud.<sup>100</sup> See tähendab, et skaala teises otsas peavad olema konkreetse platvormi või platvormide kaudu spetsialiseerunud ekspert-töötajad, kes suudavad ennast platvormi kaudu tehtavast tööst igapäevaselt elatada ning kelle töötegmine vastab aina rohkem ka Eestis õigussüsteemi mõttes töölepingu tingimustele. Veel enam, vaieldamatult on selliste isikute arv selges tõusutrendis.

Osalist sõltuvussuhet platvormist iseloomustab ka kitsendavate käitumisnormide täitmise kohustus töötaja poolt, millega platvorm tagab enda keske rolli kogu töövormi toimimisel. 2013. aastal Leedus loodud LingJob-i rahvahanke platvorm, mis keskendub erinevate sisutekstide loomisele, tõlkimisele ning kujundamisele, kasutab samuti ühte enamlevinud võtet enda positsiooni säilitamiseks, sätestades enda tingimustes, et töötajad ja kliendid ei või kasutada platvormi, loomaks ametialaseid kontakte. Töötajatel on kohustus koheselt teavitada platvormi, kui klient peaks nendega otse ilma platvormi vahenduseta ühendust võtma<sup>101</sup>. Üha enam kasutavad platvormid avatud ning pealtnäha vähempiiravaid sõnastusi, mis väljendub selgesõnaliselt vaba ning otsesuhtluse lubamisega kasutustingimustes kliendi ning töötaja

---

<sup>97</sup> Teatud juhtudel on töötajad saavutanud rahvahanke platvormi kaudu kõrgeima võimaliku hinnangu ning staatuse, tehes tööd juba peaaegu eksklusiivselt mõnele konkreetsele kliendile enda põhi tööna. Pigem on see veel täna erandlik ning antud tasemeni jõudmine eeldab mikro-tööde tegemine algtasemel väga paljudele erinevatele klientidele.

<sup>98</sup> Testbirds'i kasutustingimuste § 1 - <https://nest.testbirds.com/terms> (23.04.2018)

<sup>99</sup> Farrell, D., Grieg, F, 2016, lk 5.

<sup>100</sup> Mikro-tööde puhul võib rääkida olevalt platvormist tunnitasust ligikaudu 1-3 eurot.

<sup>101</sup> Lingjob'i rahvahanke koostööplatvormi kasutustingimused - [http://lingjob.com/var/media/files/Site%20usage%20policy\\_LingJob.pdf](http://lingjob.com/var/media/files/Site%20usage%20policy_LingJob.pdf) (23.04.2018)

vahel, kuid lisades sinna juurde märkusena, et vastav suhtlus peab toimuma avaliku aruteluna platvormi foorumis.

### 2.3.1. Juhtumispõhise lähenemise kitsaskohad platvormi töö puhul

2008. aastast kehtima hakanud töölepingu seaduse seletuskirja<sup>102</sup> kohaselt toimub töölepingu eristamine teistest võlaõigusseaduses nimetatud teenuse osutamise lepingutest juhtumipõhiselt läbi konkreetse lepingu iseloomu väljaselgitamise ning seaduses nimetatud teenuse osutamise lepingute definitsioonide võrdlusel. Võrdluse aluseks võetakse definitsioonides nimetatud põhikriteeriumid, milleks töölepingu puhul on töölepingu seaduse § 1 lõike 1 alusel:<sup>103</sup>

- töö kui järjepideva protsessi tegemine<sup>104</sup>;
- tööd tegeva isiku allutatus tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile<sup>105</sup>;
- töö eest tasu maksmine vähemalt korra kuus kindlal kokkulepitud ajal<sup>106</sup>.

Isegi kui juhtumipõhiselt on olemas piisava intensiivsusega sõltuvussuhe, ei suuda platvormid sellisteks puhkudeks viia kasutustingimustesse sisse erandeid. Sellise töövormi eelis on kiirus, mugavus ning mobiilsus. Suutes luua tööd samaaegselt kümnetele tuhandetele erinevatele isikutele, ei ole võimalik ega otstarbekas läheneda igale töötajale juhtumipõhiselt.

Rahvahanke platvormi töötaja puhul saab määravaks asjaolu, et kuna talle töövormi kaudu pakutava töö jaoks tuleb sõlmida mitmeid spetsiifiliselt limiteeritud lepinguid mitmete erinevate osapooltega, ei ole ükski neist huvitatud tagama töötajale tööõiguslikke normidega ettenähtud kaitset, kuigi teatud juhtudel tegelik olukord võib vastata töölepinguseaduse alusel defineeritavale töösuhtele. Platvormidele ning klientidele annab sellise asjaolu ignoreerimise võimaluse kogu töövormi uudsus, mis toob kaasa kasutustingimuste õigusliku vastavuse enamuste töötajate tegeliku olukorraga.

---

<sup>102</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium. 2008 - [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri\\_28042008.pdf](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf) (23.04.2018)

<sup>103</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 8.

<sup>104</sup> Käsunduslepingu puhul käsundi täitmine, nt arvuti hooldamine; töövõtulepingu puhul tulemuse saavutamine ehk asja muutmine või valmistamine, nt pintsaku õmblemine; maaklerilepingu puhul lepingu sõlmimise vahendamine kolmandale isikule, nt kinnisvaramüük; agendilepingu puhul püsivate lepingute vahendamine või nende sõlmimine kellegi teise nimel ja arvel, nt kataloogikaupade müük.

<sup>105</sup> Käsunduslepingu puhul käsundiandja juhiste täitmine, välja arvatud juhul, kui käsundisaaja peab käsundi täitma oma erialastele teadmiste või võimetele tuginedes; töövõtu puhul kokkulepe saavutatava tulemuse ja valmimise aja kohta, kuid vaba valik tööaja, -koha ja -viisi suhtes; maaklerilepingu puhul on maakler allutatud käsundiandja soovidele; agendilepingu puhul tegutseb agent üldjuhul iseseisvalt määrates oma tegutsemisaja.

<sup>106</sup> Käsunduslepingu puhul pärast käsundi täitmist või kindla ajavahemiku tagant; töövõtu puhul pärast töö valmimist; maaklerilepingu puhul alates tulemuse saavutamisest, agendilepingu puhul sõlmitud lepingute eest.

Siinkohal väljendubki rahvahanke töövormi mittemahtuvus klassikalise kahepoolse töölepingu kontrollimehhanismi. Jagades mitmepoolseid kokkuleppeid ning lepingulisi suhteid mitmeteks väiksemateks kahepoolseteks eraldi vaadeldavateks lepinguteks, jääb tähelepanuta rahvahanke töövormi töötaja tegelik olukord. Majanduslik kasu platvormi kaudu töötamisel saab väljenduda ainult selliste lepingute ning nende kaudu tehtud tegevuste kogusummas. Tegemist on justkui kujundliku illusiooniga, mille kaudu on tehtud võimalikuks iga terviku iseseisev hindamine, arvestamata asjaoluga, et iseseisvalt ei ole sellistel lepingutel suuremat väärtust. Adekvaatse ning korrektse arusaama loomiseks tuleks asetada sellised lepingud laiemasse konteksti ning panna võrduma majanduslikult saadava kasuga rahvahanke töövormi kaudu. Killustatud ning selektiivne sõlmitud lepingute analüüs ning nende kollektiivse mõju mitte arvestamine jätab töötajad, kui selgelt nõrgema poole, ilma sotsiaalsest kaitsest ning avatuks võimupositsioonis oleva platvormi manipulatsioonidele.<sup>107</sup>

Käesoleva magistritöö autor leiab, et tööõigusliku regulatsiooni kehtestamine rahvahanke töövormi kaudu töö tegemisele on küll võimalik, kuid ei pruugi olla kooskõlas töövormi peamise avaldumisevormi eesmärgiga ning Eesti tööõiguses väljatöötatud kontrollimehhanismid ei võimaldada adekvaatselt hinnata kriteeriumite vastavust tegelikule olukorrale. Keerukate lepinguliste suhete tõepäraseks hindamiseks väljutakse rahvahanke töövormi mahulisest kategooriast ning juhtumipõhine analüüs on ilmselgelt liiga keerukas. Selgelt on näha sõltuvussuhte erinevaid avaldumisevorme ning töö autor näeb võimalust kõikide töölepingule iseloomulike omaduste sisustamist rahvahanke töövormi raames, kuid antud hetkel ei oleks selline hindamine otstarbekas ning kuigi edasiviiv. Tuleb nentida, et kuigi oleks võimalus määratleda rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevaid isikuid teatud juhtudel töötajatena töölepinguseaduse mõttes, ei ole see praktilistel kaalutlustel võimalik. Lahenduseks saabki olla platvormide eneseregulatsioon, mis sätestaks töötajate, klientide ning platvormide kolmepoolse suhte muutumisvõimalused kasutustingimuste raames. Juhtumipõhiselt on siinkohal võimalik reageerida platvormil, kes saab sätestada tingimused pikaajalisema ning majandusliku sõltuvuse tunnustega töötaja ning kliendi vahelise suhte formuleerimist töölepinguliseks suhteks. Platvormid peaksid kasutustingimustes sätestama kriteeriumid, mille puhul vastav suhte muutumine aset leiab ning kuidas saaks neid kriteeriume kontrollida tehnoloogiliste vahenditega.<sup>108</sup> Kõik teised kontrollimehhanismid ning hindamiskriteeriumid ei suuda sobitada

---

<sup>107</sup> Prassl, J., Risak, M., 2016, lk 15.

<sup>108</sup> Koostööplatvormil on võimalik koostada võrrand, mille teatud lävendi ületamisel muutub poolte vaheline suhe töölepinguliseks suhteks. Sellisesse võrrandisse võiks näiteks kuuluda koostööplatvormi poolt salvestatud tööülesannete lahendamiseks kulunud aeg, tööd tegeva isiku reiting, koostööplatvormiga seotud olnud aeg ja teenitud tasu.

rahvahanke töövormi olemuse juurde, kuna kogu töövormi edukuse võti peitub süsteemi laitmatus toimimises ning lihtsuses.

### **2.3.2. Tööandja multifunktsionaalne kontseptsioon rahvahanke töövormis**

Jeremias Prassl ja Martin Risak on leidnud ka käesolevas magistritöös eelpool käsitletud probleemide taustal, et tööandja klassikalise kontseptsiooni analüüsi põhjal tõusetuvaid vasturääkivusi rahvahanke töövormi puhul on võimalik ületada kasutades tööandja unitaarset kontseptsiooni. Tööõigusliku regulatsiooni kohaldumiseks on vaja sellisel juhul ümber struktureerida tööandja kontseptsioon ning selle tõlgendamise pinnas ning sisustada see multifunktsionaalsest aspektist.<sup>109</sup> Multifunktsionaalsuse aspekti asetamine tööandja ning töötaja vahelise suhte defineerimise võrrandisse ning nende sidumine rahvahanke töövormiga annab võimaluse täita tööandja rollile vastavad tingimused laiemalt ning võiks kulmineeruda tulemusega, mis vastab tegelikule poolte vahelisele suhtele.

Prassl ja Rissak väidavad, et tööandjal on viis peamist funktsiooni töösuhtes töötajaga:

- Töölepingu sõlmimine ning lõpetamine, mille hulka kuuluvad ka kõik tööandja õigused otsustada töölepingulise suhte olemasolu kohta, mis võivad avalduda töötajate valimisel, edutamisel ning valiku tegemisel kellega ning mis tingimustel töölepinguline suhe üles öelda või ümber struktureerida.
- Töölepingu alusel tehtud töö ning sellega kaasneva kasu saamine. Selle funktsiooni puhul peetakse silmas töötaja kohustust teha sooritus tööandja heaks ning korraldusel, mille raames omandab töötaja töö kaudu loodud õigused tööandja.
- Töö andmise kohustus ning töötasu maksmise kohustus. Tööandjal on kohustus tagada töötajale töölepingus ettenähtud mahus töö ning vastavalt sellele maksta ka tasu.
- Ettevõtte sisemise töökorralduse määramine. Selle funktsiooni raames koordineerib tööandja ettevõtte kõikide tootmisprotsesside tööd, mis muuhulgas võib väljenduda ka juhiste andmistes töötajatele töö tegemise viisi ning võtete osas.
- Ettevõttest väljapoole suunatud tegevuste koordineerimine. Muuhulgas hõlmab see tööandja otsustusvabadust ettevõtte kohustuste otsustamise üle, mille raames neid ka majandusliku kasu saamise eesmärgil täidetakse.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> Prassl, J., Risak, M., 2016, lk 16.

<sup>110</sup> Prassl, J., Risak, M., 2016, lk 17.

Multifunktsionaalsus tööandja puhul avaldub selles, et ükski eelpool nimetatud funktsioon ei oma tähendust ega mõju iseseisvalt. Tööandja ning töötaja vahelise tööõigusliku suhte õiguslikuks toimimiseks on vajalik kõikide nimetatud funktsioonide samaaegne esinemine. Iga funktsioon hõlmab endas ühte olulist töölepingulisele suhtele iseloomulikku tahku, mille alusel otsustatakse tööõigusliku suhte sõlmimine, lõpetamine, selle tingimused ning vastavalt kohalduvad kaitsenormid. Sellise tööandja funktsionaalse kontseptsiooni kaudu töösuhte õigusliku sisu määratlemise puhul on võimalik jätta tahaplaanile suhte lepinguline määratlemine ning asetatakse rõhk nimetatud funktsioonide täitmisele koostoimes vastavalt kas ühe keskse tööandja poolt või mitme erineva tööandja poolt.<sup>111</sup>

Käesoleva töö autor on ka eelnevalt antud töö raames jõudnud seisukohale, et tööandja ning töötaja vahelise suhte tuvastamiseks on vaja eemalduda tavapärasest töölepingulise suhte hindamise kriteeriumitest ning rõhutanud töövormi keerukusest tuleneva mitmepoolsete lepinguliste suhete analüüsil suurema ning kõikehõlmavama lähenemise kasutamist.

### **2.3.2.1. Ühe tööandja kontseptsioon**

Prassl ning Rissak on leidnud, et Uber täidab sellise analüüsi põhjal kõik eelpool nimetatud tööandja funktsioonid ning selle põhjal mahub Uber tööandja mõiste alla. Antud magistr töö autor laiendab eelpool nimetatud autorite analüüsi koostööplatvormide puhul ka rahvahanke platvormidele. Töö autor ei vali selleks puhuks välja ühtegi konkreetset rahvahanke platvormi, vaid keskendub enda analüüsis juba antud töös kasutatud rahvahanke platvormide ühisele analüüsile.

Rahvahanke platvormide puhul omavad platvormid suurt otsustusvabadust lepingute sõlmimise ning lõpetamise kohta töötajaga. Kuigi enamasti on töötajate registreerimine vastava platvormi kasutajaks lihtne ning automaatne protsess, on platvormidel pea piiramatu otsustusõigus töötajate poolt registreeritud virtuaalse kasutaja ligipääs platvormile peatada. Selleks võib olla nii korduvalt ebakvaliteetse või nõuetele mittevastava töö platvormile edastamine või ka pelgalt piisav passiivsus platvormi kasutamisel. Platvorm ei anna selgitusi ega põhjendusi, millisel viisil jagab ta erinevaid punkte ning hinnanguid töötajatele ning võib neid enda äranägemise järgi liigitada rohkem või vähem kvalifitseeritud töötajate gruppi. Kuigi esmapilgul võib tunduda, et töötaja võib vabalt valida endale meelepärase töö, on platvormid ehitatud viisil, mis

---

<sup>111</sup> Prassl, J., Risak, M., 2016, lk 18.

nõuavad pidevat tööde sooritamist ning osadel juhtudel ka piisava mahukriteeriumi täitmiseks väiksemate või ebameeldivamate tööde tegemist. Kuna töötaja tasustamine on sõltuvuses tema tööle antud hinnanguga, siis peab ta arvestama platvormile meelepärase tegevusega ka tööde vahele jääval ajal.

Samuti täidavad rahvahanke platvormid tasu ning sellega kaasneva kasu funktsiooni. Töötajad teevad platvormi vahendusel tööd, mille tulemusena omandab enamasti sellise töö viljad platvormiga omakorda lepingulises suhtes olev klient. Kogu maksete vahendamine ning töö üleandmine käib läbi platvormi, millega platvorm tagab enda majandusliku kasu saamise võimaluse ning kontrolli rahaliste maksete liikumise ja suunamise üle.

Töö tagamise ning tasu maksmise funktsiooni puhul on platvormil äärmiselt tähtis roll, kuna töötajatel ei ole võimalik sõlmida eraldiseisvalt klientidega lepingulisi suhteid, mille alusel vastutaks tasu maksmise eest otse töötaja kontole klient. Platvormid tagavad suure hulga erinevaid ülesandeid töötajale, mille hulgast saab töötaja valida tehtava töö ning isegi kui klient ning töötaja võivad omavahelises suhtluses platvormi poolt loodud raamistikus kokku leppida töötasu suuruses, on olenevalt konkreetsest platvormist platvormil tasu korrigeerimise õigus, mille raames võtab platvorm endale sellest tasust teatava protsendi.

Töö tegemise viisi osas jätavad platvormid küll pealtnäha enamus otsustusõigust töötajale, kuid tegelikult määratlevad küllaltki selged piirid töö tegemise ajale ning nõuetele vastavusele. Kuigi platvormid seovad ennast kliendi poolt püstitatud ülesande nõuetega, lisavad nad sinna platvormi toimimiseks vajalikke nõudeid. Eelkõige väljendub see töö kvaliteedinõuetele vastavuses. Näiteks kui tegemist on transkribeerimistööga, sätestab platvorm nõuetekohase vormi. Selline reguleerimine on tähtis ka seetõttu, et platvorm võib kasutada universaalseid vorme, mis võimaldavad kasutada ühe töötaja poolt loodut ka mõne teise kliendi poolt püstitatud tööülesande lahendamisel. Samuti on platvormid väga selgelt orienteeritud majandusliku kasu saamisele, mis väljendub töötajate poolt loodud sisu kliendile müümises. Platvorm vastutab, et vastuvõetud tööülesanded saaksid täidetud ning töötajatel oleks tööd. Omapäraseks teeb siinjuures rahvahanke töövormi asjaolu, et kuigi majanduslikult ei ole platvorm liigselt sõltuvuses ühe konkreetse tööülesande sooritamise ebaõnnestumisega, suhtutakse klientide poolt platvormi stiilis “kui töö on antud, siis see ka täidetakse“. See tähendab, et platvormid on äärmiselt suures sõltuvuses sujuva tööde esitamise ning nõuetele vastavusega. Mitmed platvormid on suunanud ka sanktsioonide esitamise võimalikkuse töötajate vastu mitmekordsete probleemide ning nõuetele mittevastava töö esinemise puhul.

Vaadeldes neid tööandjale iseloomulikke funktsioone rahvahanke platvormide raames, jääb käesoleva magistritöö autorile arusaamatuks töölepingulise regulatsiooni mittekohalduvus. Tõsi, võib tekkida probleeme töö tagamise ning selle eest tasu maksmise funktsiooni täieliku täitmisega, kuid analüüsides platvormide igapäevategevust on selge, et nende edukaks toimimiseks on vajalik piisava töö tagamine ning samuti maksete vahendamine teatud ulatuses, isegi kui klient ning töötaja astuvad omavahel lepingulisse suhtesse. Veel enam, kui tasustamise funktsioon on kunstlikult viidud platvormi pealt kliendile, on tegemist peidetud funktsiooni täitmisega, kuna platvormil peab säilima kontroll vastavatelt tasudelt nõuda endale vahendusprotsent. Antud magistritöö autor on seisukohal, et multifunktsionaalset tööandja kontseptsiooni kasutades on võimalik jõuda järeldusele, et rahvahanke platvorm saab olla tööandja.

### **2.3.2.2. Mitme tööandja kontseptsioon**

Kui üheks võimaluseks rahvahanke töövormi puhul on rääkida konkreetsest ja keskest tööandjast rahvahanke platvormi näol, siis Prassl ja Risak pakuvad välja ka alternatiivse lähenemise, mille puhul esineb kolmepoolses lepingulises suhtes mitu tööandjat. Selline lähenemine toetub asjaolule, et osadel juhtudel täidavad alapeatükis 2.3.2.1 nimetatud tööandja funktsioone ühiselt nii platvorm, klient kui teatud juhtudel töötaja ise.<sup>112</sup>

Juba lepingulistesse suhetesse astumise puhul, mil töötaja registreerib ennast platvormi kaudu aktiivseks kasutajaks ning avab ennast pakkumustele tööde tegemiseks, tõusetub küsimus platvormi ning kliendi vahelise tööandja kontseptsiooni vahekorra kohta. Selgelt omab kontrolli töötaja tegevuse ning eelkõige lepingu sõlmimise ning lõpetamise õigust platvorm, kuid vastav sisend töötaja tegevuse reguleerimise ning lepingu lõpetamise kohta tuleb tihti peale kliendilt. Siinkohal tuleb arvestada konkreetse platvormi ning kliendi vahelist suhet, milles määratletakse suhtlus ning käitumine töötajaga, millest omakorda on võimalik piiritleda vastava osapoole vastutuse ulatust. Näiteks UpWork rahvahanke platvormi kasutamise puhul on töötajal võimalik sõlmida läbi platvormi kliendiga eksklusiivne ning pikemaajaline lepinguline suhe. Sellisel juhul on antud platvormi puhul loodud eraldi süsteem<sup>113</sup>, mille kaudu tekib kliendi ning töötaja vahel läbi platvormi töölepinguline suhe. Oluline siinjuures on asjaolu, et kuigi faktiliselt suunatakse töötaja ühe kliendi ülesandeid täitma ning omistatakse talle kliendiga

---

<sup>112</sup> Prassl, J., Risak, M., 2016, lk 22.

<sup>113</sup> Täpsemalt kirjeldatud käesoleva magistritöö alapeatükis 2.2.2



töölepinguline suhe, jääb endiselt tähtsale kohale platvorm. Platvorm suunab endiselt töötajat töö tegemisele, nõuete täitmisele ning vastutab töötasu maksmise eest. Sellise mõjusfääri säilitamise eesmärk platvormi poolt on tagada töötaja poolsete kasu ning viljade jagamine selliselt, et lisaks kliendile tehtud töö eest saaks enda majandusliku kasu garanteerida ka platvorm.

Töötasu reguleerimise ning sätestamise osas võib samuti tekkida küsimus, kes vastava tasumäära kehtestab ning veel enam, kes kontrollib tasu määramise regulatsiooni. Esineda võib olukord, kus klient ning töötaja sätestavad platvormi kaudu kokku viidud töö tegemise puhul omavahel tasu määra ning tasu suuruse ettepaneku teeb töötaja ise. Selline olukord omandab tähtsuse eriti sellistel puhkudel, kui tegemist on n-ö võistleva pakkumisega. Mitmed töötajad kandideerivad samaaegselt ühe ja sama töö tegemisele ning kliendi poolt ettekirjutatud töö tegemise tingimuste valguses võivad nad välja pakkuda sobiva hinna, mille puhul arvestatakse töö tegemise mahtu ning lisatakse tasu määramisel koefitsiendiga, mis võiks olla kliendile vastuvõetav ning teistest töötajatest parem. Samas tuleb sellisel puhul arvesse võtta asjaolu, et platvorm võib sätestada tasu määramise raamistiku ning pakutud tasu ei või olla teatud piirist näiteks madalam<sup>114</sup>. Lisaks sellele on töötaja tihedalt seotud platvormi poolt väljatöötatud hinnangusüsteemiga. Isegi kui kliendid teostavad ise kvaliteedikontrolli ning annavad platvormile tagasisidet töötaja tööülesannete nõuetekohase täitmise kohta, omab platvorm ainuõigust vastavat tagasisidet väljendada töötaja hinnangus. See võib tähendada halvustavate ning selgelt pahatahtlike hinnangute eemaldamist ning samuti ka hinnangute täiustamist vastavalt töötaja suhtlusest ning nõuete järgimisest platvormiga. Minnes veel kaugemale, teatud juhtudel võivad platvormid hinnangutega manipuleerida, et tagada klientidele näilikult piisava kvalifikatsiooniga tööjõu olemasolu ning samuti rakendada endapoolseid motivatsiooni stiimuleid, mis võivad ka otseselt või kaudselt väljenduda töötaja hinnangu või reitingu kujunemisel.

Käesoleva magistritöö autor on seisukohal, et selline mitme tööandja kontseptsioon omab eelised töölepingulise suhte tuvastamisel, kuid lõppastmes jäädakse samade probleemide juurde, mis on seotud lepinguliste suhete rägastikuga. Kuna lepingulises suhtes on kolm erinevat osapoolt, siis on lihtsalt võimalik veeretada tööandja funktsioone ühelt lepingupartnerilt teisele. Puhtalt võimalikkuse aspektist rääkides saab nimetatud funktsioonid omistada olenevalt konkreetsest koostööplatvormist nii kliendile, töötajale kui platvormile, kuid tulenevalt töövormi spetsiifikast oleks jällegi ebaotstarbekas analüüsida igakordselt

---

<sup>114</sup> Võib kohalduda vastavalt platvormile nii tunnitasu määras kui spetsiifilistele töödele spetsialiseerunud platvormide puhul ka tükitöö tasu alammääras.

juhtumispõhiselt, täpseid tööandja funktsioonide üleminekuid. Ühe kolmepoolse suhte raames võib tööandja funktsioon olla täidetud samal ajal mitme tööandja poolt ning on keeruline määratleda, kellel konkreetse töö puhul lasub funktsioonist tulenev vastutus.

## 2.4. Majanduslikult sõltuv töötegija

Lisaks seni töös vaadeldud rahvahanke töövormi kaudu tehtud töö kvalifitseerimisele iseseisvate lepingupartnerite või töötaja ning tööandja vaheliseks suhteks, on Euroopa õigsussüsteemis arutletud antud töövormi sobituvust majanduslikult sõltuva töötegija raamistikku. Eestis majanduslikult sõltuva töötegija regulatsioon puudub. Majanduslikult sõltuv töötegija teeb tööd võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel ning töö tegemise koha ja aja valib tööd tegev isik. Tööd andev isik on huvitatud üksnes töö kvaliteetsest tulemusest. Seega töölepingulisele suhtele iseloomulik töötegija alluvussuhe tööd andvale isikule puudub. Küll aga on pooltevaheline lepinguline suhe reeglina pikaajaline ning tööd andvalt isikult saadav töötasu on töötegija ainus või peamine sissetulekuallikas. Vastavas olukorras on tööd tegev isik majanduslikult haavatavam kui iseseisev lepingupartner, sest ta on tööd andvast poolest majanduslikult sõltuv.<sup>115</sup>

Rahvahanke töövormi puhul tuleb antud juhul lähtuda töövormi aina kiiremini muutuvast trendist, mille tulemusena on võimalik näha just stabiilset liikumist töötajate pikaajalise sidumise ning sellest tulenevalt majandusliku sõltuvuse poole. Üha enam täidavad rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevad isikud majandusliku sõltuvuse esinemiseks vajalikke tunnuseid ning seetõttu on ka selle magistritöö raames tõstatatud küsimus nende vastavusest töötaja tunnustele. Teisalt tuleb arvesse võtta ka rahvahanke töövormi poolt pakutavat otsustusvabadust ning isegi majandusliku sõltuvuse tunnuste esinemise puhul eksisteerib endiselt töötajatel teatav vabadus töö tegemise viisi ning koha üle ehk säilivad ka iseseisvate lepingupartnerite suhtele omased tunnused. Eurofoundi 2013. aastal 27 Euroopa Liidu riigis läbi viidud uuringust selgus, et majanduslikult sõltuvateks töötegijateks määratletud isikud asetsevad töö tegemiseks valitavate vahendite, kiiruse, viisi ning meetodite valikul täpselt kahe traditsioonilise kaksikjaotuse ehk iseseiseva lepingupartneri *versus* töötaja vahelisel alal.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup> Vallistu, J., jt., 2016, lk 74.

<sup>116</sup> Eurofound. Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers'. Background paper. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2013, lk 4 - [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1366en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1366en.pdf) (23.04.2018)

Töötægijad, kes vastavad küll töötaja tunnustele, kuid on iseseisvad töötægijad, saab lugeda “halli alasse” kuuluvaks. Sellises alas tõusetuvate probleemide puhul puudub seadusandlus või kohtupraktika, või reguleerivaid norme ei ole pikalt kohaldatud ehk ei ole selge, kas need kohalduvad.<sup>117</sup>

Harris ja Krueger on käsitlenud majanduslikult sõltuva töötægija kontseptsiooni kohaldumist koostööplatvormide kaudu tehtava töö puhul.<sup>118</sup> Kuigi nende analüüsi puhul on peaasjalikult keskendunud mobiilirakenduse kaudu nõutava töö tegemise probleemide lahkamisele, siis käesoleva magistr töö autor laiendab nimetatud autorite käsitlust ka rahvahanke platvormi kaudu tehtavale tööle, kasutades selleks autorite teoorias viidatud võimalustele. Harris ja Krueger väidavad, et koostööplatvormide kaudu tehtava töö õiguslikud suhted ei mahu hästi töötaja-iseseisev lepingupartner dihhotoomiasse. Nende hinnangul ei kohaldu töötaja ning tööandja regulatsioon kuna töötajate ning tööandjate vaheline töösuhe ei ole ega saa olla piiritletud ühe konkreetse töö sooritamise, mille tegemiseks ei anna tööandja ka juhiseid. Samuti tuuakse välja, et töötajad ei seo enda majanduslikku sõltuvust ühe konkreetse platvormiga ning platvormide ning töötajate vahelise suhte sõlmimisel ei kohaldu ka töötasu alammäära nõue. Iseseisvate lepingupartnerite puhul tuleb arvestada, et nad ei loobu kontrollist töö tegemise üle, mis võib väljenduda näiteks töötundide arvestuse puudumises ning nendel säilib teatav kauplemisvõime.<sup>119</sup> Isegi kui selline kauplemisvõime põhineb võrdsetel alustel, siis säilitab nõrgem pool õiguse astuda ebasoodsate tingimuste esinemisel lepingulistesse suhetesse teiste osapooltega, tehes vajadusel selleks investeeringuid ning kandes ainuisikuliselt majandusliku kasu või kahju esinemise riski. Selle põhjal on keeruline kvalifitseerida autorite hinnangul rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevaid isikuid iseseisvateks lepingupartneriteks. Sellele aitab kaasa ka asjaolu, et osad töötægemise olulised tunnused, näiteks tasu, tasustamise vahemik ning tasustamise viis, on kehtestatud platvormi poolt ning ei kuulu üldjuhul vaidlustamisele.<sup>120</sup>

Mitmed riigid maailmas on öelnud lahti nimetatud dihhotoomilisest lähenemisest. Nii Kanada kui Saksamaa aktsepteerivad “sõltuva töötaja” staatust osade iseseisvate lepingupartnerite

---

<sup>117</sup> Haljasmäe, R. Majanduslikult sõltuv töötægija ja tema õiguste kaitse. Teadusmagistr töö, juhendaja dotsent Merle Muda. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010, lk 25 - <http://dspace.ut.ee/handle/10062/15177> (23.04.2018)

<sup>118</sup> Harris, S.D., Krueger, A.B. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The “Independent Worker”. Policy Proposal. The Hamilton Project. Discussion Paper 2015, 10. detsember 2015, lk 10 -

[http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf) (23.04.2018)

<sup>119</sup> Inglise k. *bargaining power*.

<sup>120</sup> Harris, S.D., Krueger, A.B, 2015, lk 9.

puhul. Kanadas näiteks mahub sellise kategooria alla töötaja, kes teeb eksklusiivselt tööd ühele kliendile pikema aja jooksul (üldistavaks reegliks on ligikaudu 80% kogu tööst) ning saavutab selleläbi majandusliku sõltuvuse ühest tööandjast. Harris ja Kruger on võtnud sellise sõltuva töötaja kirjeldamiseks kasutusele mõiste “iseseisev töötaja”.<sup>121</sup> Iseseisva töötaja mõiste lahtimõtestamiseks ning selle eeliste ning kaitseala tuvastamiseks pakuvad autorid välja kolm printsiipi: võimatus pidada töötundide arvestust, neutraalsus ning efektiivsus.<sup>122</sup> Töötundide arvestamise puhul võib küll vaielda, et nii mobiilirakenduse kaudu nõutava töö kui rahvahanke töövormi kaudu tehtud tööd saab adekvaatselt tunnipõhiselt mõõta, kuid määravaks saab asjaolu, et konkreetse töö tegemise puhul ei ole võimalik kontrollida, kas töö tegija tegi samaaegselt ka muid töid või enda isiklikke tegevusi. Eriti väljendub selline mõõtmise raskus rahvahanke töövormi puhul, kus üldjuhul on määratud ajavahemik, mille jooksul tuleb töö ära teha. See kuidas aega jagatakse, ei ole platvormi ega kliendi määrata. See tõstatab ka sotsiaalse kaitse probleemi – kui ei ole võimalik reaalselt tehtud töö kohta kulunud tunde määrata, on keeruline kehtestada ka töötasu alammäära või ületunnitöö regulatsiooni.

Käesoleva magistritöö autor on seisukohal, et rahvahanke töövormi puhul tööd vahendavate platvormide tehnoloogilised lahendused on piisavalt intellektuaalsed ning suure paindlikkusega, et vastava soovi korral oleks võimalik lahendada ka töötundide arvestamise probleem. Võrdluseks on sisuliselt võimatu ka “tavamaailmas” tööd tegevate isikute pidev ning katkematu kontrollimine, eriti olukorras, kus enda isiklike asjade ajamiseks võib tänapäeval tihtipeale piisata nutitelefoni olemasolust töölaual.<sup>123</sup> Põhjendus, et rahvahanke töövormi puhul on platvormidel keerulisem pidada enam-vähem tõele vastavat töötundide arvestust, ei ole just liiga kõrge usutavusega väide. Veelgi enam toetab nimetatud argumenti asjaolu, et rahvahanke platvormidel on käes meeletul hulgal andmeid ning tagasisidet selle kohta, kui palju keskmiselt teatud ülesande sooritamiseks aega võib kuluda ning selle alusel moodustuvad valemid, mille põhjal saab leida keskmise ning adekvaatse tööle kuluvate tundide arvu. Kui platvormid kasutavad selliseid süsteeme tööd tegevate isikute hinnangute andmiseks, siis miks ei ole võimalik kasutada seda ka töötundide arvestamiseks?

Neutraalsuse printsiibi osas peavad Harris ja Krueger eelkõige silmas iseseisvate töötajate kategooria säilitamist juhtudeks, mis tõesti vastavad sellistele tingimustele ning on välja kasvanud uute tehnoloogiliste töövormide põhjal. Sellega tahavad autorid öelda, et oleks põhjendamatu hakata täna toimivaid traditsioonilisi töösuhteid lõhkuma. Efektiivsuse printsiip

---

<sup>121</sup> Harris, S.D., Krueger, A.B, 2015, lk 10.

<sup>122</sup> Harris, S.D., Krueger, A.B, 2015, lk 13.

<sup>123</sup> Nutitelefoni abil on võimalik maksta arveid, koostada ka Eestis toidukorvi (vaata lisaks Selveri e-poe kasutamise juhendit <https://www.selver.ee/et/kuidas-osta-e-selverist> (23.04.2018)) ning saata isiklikke e-kirju.

väljendub omakorda selles, et tegelikult on selline suhte kvalifitseerimine mõistlikus ulatuses kasulik kõikidele osapooltele. Eksisteerib kindlus ning võimalike hüvede saamise võimalus ning mis kõige tähtsam, suudetakse väljuda õiguslikus mõttes juba nimetatud “hallist alast”.<sup>124</sup> Kui selline iseseisva töötajaja kontseptsioon on aktsepteeritud, saab üle võtta mitmeid töötaja ning tööandja vahelise suhte iseloomulikke omadusi ning neid vastavalt sõltuvusele astmele ning platvormide töömehhanismidega kohaldades ka rakendada. Samas võib argumenteerida, nagu on seda teinud De Stefano<sup>125</sup>, et selline kolmanda võimaluse või lähenemise pakkumine teeb töölepinguliste tunnustega töö avaldumisel keeruliseks tööõiguse regulatsiooni kohaldamist, sest võimalusel kasutatakse vähemkoormavat võimalust. Tema hinnangul tuleb kaasajastada töösuhte tuvastamisel kasutatavaid kriteeriumeid ning proovida eelkõige leida lahendus tööõiguslikuks regulatsiooniks.

Majanduslikult sõltuva töötajaja kontseptsiooni laiendamise võimalikkus rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevatele isikutele on alternatiivi leidmise ning diskussiooni tõstatamise koha pealt märkimisväärse tähtsusega. Rahvahanke töövorm oli algselt disainitud ning loodud lihtsate mikro-tööde tegemiste võimaldamiseks, kuid käesoleva magistr töö autori hinnangul on algset kontseptsiooni tunduvalt laiendatud. Nimetatud töövorm on selgelt edasi liikumas samaaegselt ka pikaajalisemate ning klassikalisele töösuhtele sarnasema töö tegemise iseloomu poole, mille tulemusena on vajalik leida iseseisvate lepinguliste partneritena reguleeritud õigussuhtele parem ning tegelikule sõltuvussuhtele vastav regulatsioon.

Käesoleva töö autor on siiski osaliselt nõus De Stefano seisukohaga, mille kohaselt ei tohiks liiga rutakalt anda rahvahanke töövormile lihtsama väljapääsu teed olukorras, kus pikemas perspektiivis võib näha poolte vahelist suhet mitte ainult majanduslikult sõltuva töötajaja kontseptsiooni mahtuvana, vaid siiski klassikalise tööõiguslikele tunnustele vastava töösuhtena. Magistr töö autor leiab, et rahvahanke töövormi puhul ei ole erinevalt mobiilirakenduse kaudu nõutud tööst võimalik nii lihtsalt liikuda ühelt koostööplatvormilt teisele. Kui mobiilirakenduse kaudu nõutud töö puhul asetatakse platvormidega liitunud uued kasutajad enamasti tasustamise mõttes küllalt võrdsele tasemele pikaajaliste töötajate, ei ole see nii rahvahanke töövormi puhul. Lisaks piisavalt kõrge reitingu ning hinnangu saamiseks on vaja enamasti teha ka väiksemaid ning lihtsamaid töid, et liikuda tööülesannete saamise ning valimise hierarhias kõrgemale. Samuti tuleb rahvahanke töövormi puhul arvestada ajalise vabaduse osaliste kitsendustega. Kui mobiilirakenduste kaudu nõutud töö puhul on võimalik samaaegselt teha

---

<sup>124</sup> Harris, S.D., Krueger, A.B, 2015, lk 14.

<sup>125</sup> De Stefano, V., jaanuar 2016, lk 20.

tööd kahes erinevas platvormis korraga<sup>126</sup>, on selline käitumine rahvahanke töövormi puhul küllaltki keeruline. Tööd tegevad isikud peavad uue koostööplatvormiga liitumise korral alustama uue digitaalse profiili loomisega, mille puhul tuleb eelnevas koostööplatvormis saavutatud samaväärse reitingu saamiseks tööd tegevale isikul arvestada teatud kvalifitseerimisperioodi läbimisega. Sellise perioodi jooksul tõestab tööd tegev isik enda kompetentsi olemasolu ka keerulisemate ülesannete lahendamiseks ning selle saavutamise tuleb tööd tegeval isikul samaaegselt teha piisavalt palju ning piisava kvaliteediga tööd kõrge reitingu hoidmiseks mõlemas koostööplatvormis paralleelselt.

---

<sup>126</sup> Tegemist on tingimusliku juhuga, mille puhul ei peeta silmas konkreetselt kahe samaaegse ülesande sooritamist, vaid tööle avatud olemist. Näiteks võib veoteenust osutav tööd tegev isik tööd alustaval hetkel olla samaaegselt saadaval nii Uber'i kui Taxify'i platvormidel.

### 3. Rahvahanke töövormiga kaasnevate õiguste kaitse

#### 3.1. Tööd tegevate isikute sotsiaalsete õiguste kaitse vastutusest kõrvale hoidumine

Rahvahanke töövormi raames tegutsevad koostööplatvormide poolt loodud virtuaalse dimensiooniga töö tegemise keskkonnad opereerivad tingimustes, kus puuduvad füüsilised töö tegemise kohad ning mille moodustavad enamasti omavahel anonüümsed isikud. Olukorra muudab keerukaks ka tõsiasi, et tegutsetakse jagamismajanduse sektoris, mille täpne suurus ning hoomamine on komplitseeritud selle automaatsuse ning teatava nähtamatusse tõttu. Iseseisvate lepingupartnerite regulatsiooni kohaldumisest tulenevalt välistavad koostööplatvormid nii enda kui kliendi vastutuse töö tegemisega kaasnevate õiguste kaitse kohta täielikult, mille tulemusena veeretatakse rahvahanke töövormi raames tööd tegevatele isikutele kogu vastutus. Seetõttu puudub välja kujunenud ning tavaks saanud käitumismallide puudumise tõttu rahvahanke töövormi kaudu töö tegemisel tööd tegevatel isikutel ka täpne arusaam töö tegemisega kaasnevast kaitsest. Tööd vahendavad rahvahanke platvormid on loonud ning disaininud tööülesanded selliselt, et nende täitmine vastab platvormi opereerivate ettevõtete majanduslikele eesmärkidele, kuid tööülesannete täitmise spetsiifikast tulenevad probleemidele on jäetud tahtlikult tähelepanu pööramata. Kõik, mis jääb töö tulemuse saavutamise ning hindamise väljast, on jäetud tööd tegeva isiku õlule.<sup>127</sup> CrowdFloweri tegevjuht Lukas Biewald on öelnud, et enne interneti ajastu saabumist oleks olnud äärmiselt raske leida inimest, kellega oleks saanud kümneks minutiks maha istuda, leppida kokku tööle asumises ja töö tegemises, ning peale seda kümnet minutit isikuga töösuhte lõpetada. Ometi on tehnoloogia arenguga võimalik selliseid inimesi leida, maksta neile äärmiselt väikest töötasu ning vabaneda neist esimesel hetkel, kui neid enam vaja ei ole.<sup>128</sup> Rahvahanke töövormi esile tõusu iseloomustab justkui süsteemivälise sissetungija turule saabumine, mis kasutab ära süsteemi liigset jäikust ning vähest paindlikkust, deklareerides olemasolevate reeglite mittekohaldumise ning andes ise endale võimaluse sobiva ja sõltumatu regulatsiooni loomiseks. Juhindudes majandusliku kasu saamise eesmärgist on seetõttu arusaadav sellise süsteemi raames tegutsevate ettevõtete soovist olla võimalikult vähe reguleeritud. Seni, kuni rahvahanke

---

<sup>127</sup> Anya, O. Bridge the Gap!: What Can Work Design in Crowdworck Learn from Work Design Theories? IBM Research. CSCW '15 Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing. Vancouver, Canada 2015, lk 616 - <https://dl.acm.org/citation.cfm?id=2675227> (23.04.2018)

<sup>128</sup> Marvit, M.Z. How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. The Nation. Working Conditions. Veebruar, 2014 - <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/> (23.04.2018)

töövormile ei kehtestata nii riiklikul kui Euroopa Liidu tasandil selget ning kehtivat regulatsiooni, puudub põhjus tagada kõikidele osapooltele täna Euroopas tavaks saanud kaitse ulatus. Kõige rohkem kannatab sellisest reguleerimatusest süsteemi kõige nõrgem osapool, antud juhul tööd tegev isik.

New Yorgi The New School-i ülikooli meedia- ning kultuuriuuringute professor Wark McKenzie on digitaalse tööturu esile kerkimise taustal võrrelnud omavahel aktiivselt tegutsevate häkkerite<sup>129</sup> ning digitaalsete platvormide kaudu tööd tegevate isikute olukorda. Kui töötajate jaoks on alati olnud tähtsalt kohal teataval määral solidaarsus ning võrdsus, siis McKenzie hinnangul asendab klassilise kuuluvustunde olulisuse häkkerite jaoks soov erineda, paista silma ning olla tunnustatud samal alal tegutsevate kaaslaste poolt. Kuna rahvahanke platvormid on ehitatud ning loodud viisil, mille eesmärgiks on suhteliselt anonüümselt sooritada ülesandeid, teha seda suuremat eesmärki silmas pidades ning võisteldes pidevalt sama ülesande eest teiste isikutega, käituvad rahvahanke platvormi kaudu tööd tegevad isikud tihtipeale nagu häkkerid. Selle tulemusena satuvad töötajad justkui kahe tule vahele, mille põrkumise tulemusena ei suudeta klassikalise töö tegemise mõistest ning kehtivast töö tegemise kultuurist tuleneva selguse ning võrdse kohtlemise printsiipidesse enam mahtuda. Kõik muutub justkui mänguks ning variandid on ainult võit või kaotus.<sup>130</sup>

Ebaselgus nii töövormi kui selle raames tehtud tööga kaasneva kaitse kohta põhjustab isikute ühiskonnast eraldumist ning toetab dehumanisatsiooni – teha standardseid ülesandeid anonüümselt ja väikse tasu eest ilma ühiskondlikult tunnustatud toetuse ning kaitseta. Üle maailma on arengumaades viimastel aastatel kerkinud ka mitmeid uusi ning ebatraditsionaalseid “vabrikuid“, mis ei tegele toodete tootmisega, vaid hoopis koondavad endas arvuti taga olevaid isikuid, kes trükkimise ning klikkamise teel täidavad virtuaalsetes videomängudes erinevaid standardseid ning monotoorseid ülesandeid. Sellised töölised saavad tasu selle eest, et teevad ära igava ning aeganõudva töö, mida läänemaailma arvutikasutajad teha ei taha. Enamasti on selliste vabrikute tingimused kehvad, tööpäevad äärmiselt pikad ning tasu minimaalne.<sup>131</sup>

---

<sup>129</sup> Inglise keeles *hacker*. Häkker on arvutispetsialist, kes tegeleb aktiivselt ning süvitsi erinevate arvutisüsteemide uurimisega, arendamisega ja parendamisega. Tänapäeval on enamik häkkereid seotud vaba tarkvara arendamisega.

<sup>130</sup> Wark, M. Digital Labor and the Anthropocene. Editor Marvin Jordan. Dismagazine, 2018 - <http://dismagazine.com/disillusioned/discussion-disillusioned/70983/mckenzie-wark-digital-labor-and-the-anthropocene/> (23.04.2018)

<sup>131</sup> Cherry, M.A. “The Global Dimension of Virtual Work”, Saint Louis University Law Journal, Vol. 54. 2010, lk 471 - [http://law.slu.edu/sites/default/files/Journals/miriam\\_cherry\\_article\\_0.pdf](http://law.slu.edu/sites/default/files/Journals/miriam_cherry_article_0.pdf) (23.04.2018)



Aloisi on märkinud, et rahvahanke platvormi puhul saame rääkida ka teistsugusest “ühtekuuluvustundest”, mis vastupidiselt eelmises lõigus välja toodud ühiskonna terviklikkuse säilitamisele suunatud tegevusena, ajendab isikuid rahvahanke töövormi kaudu tööd tegema ka olukorras, kus kaasnevad õigused ning nende kaitse on ebaselge ja puudulik. Sellise ühtekuuluvustunde peamiseks tekitajaks on sotsiaalmeedia. Enamus rahvahanke platvorme kasutavad otseturundust, meenete või krediidi jagamist ning positiivsete kogemuste jagajaid<sup>132</sup> selleks, et luua inimestes arusaam kunstlikust barjäärist, mis valitseb niinimetatud vana, iganenud ning korporatiivse ja uue, huvitava ja ettevõtliku lähenemise vahel.<sup>133</sup> Aloisi ei arutle selle üle, kas selline kunstliku arusaama tekitamine on õige ja eetiline, kuid viitab selle efektiivsusele.

Rahvahanke töövormi kaudu töötajad on enamasti kvalifitseeritud kui iseseisvad lepingupartnerid, mille kaudu on platvormidel võimalik kõrvale hoiduda tööõiguslikus regulatsioonis ettenähtud hüvede ning õiguste tagamisest. Brishen Rogers on seisukohal, et palju antud töövormi raames räägitud sõltuvuse kriteerium taandub faktilistele asjaoludele, kuid need ei ole antud juhul ainukene õige alus andmaks tõest hinnangut tööd tegeva isiku kaitsele.<sup>134</sup> Rogersi hinnangul peaksid vaidluste puhul kohtud pöörduma demokraatlikes ühiskondades olemasolevate fundamentaalsete töösuhte reguleerimisobjektide poole, nagu seda on töötasu alammäära regulatsioon ning kulutuste hüvitamine. See annab võimaluse tõstatada küsimus mitte ainult faktidest, vaid printsiipidest ning väärtustest. Nimetatud reguleerimisvahendid on loodud selleks, et tööandjad ei domineeriks töötajate üle ning korrektsel järgimisel säilitavad töötajad väärikuse ning küllaltki võrdse sotsiaalse staatuse. Printsiibis on oluline, et säiliks demokraatlik majandus, kus pooltele on kindlustatud teatud kindlad standardid. Kuigi Rogers on enda analüüsis lähtunud Uberi näitest ning jätnud käsitlemata täpsemalt rahvahanke töövormi, leiab käesoleva magistr töö autor, et Uberi poolt rakendatav domineerimine on väga selgelt olemas, ning isegi võimendatud, rahvahanke töövormi puhul. Platvormid käituvad enamasti kui iseseisvad otsustajad ning seadusandjad enda loodud virtuaalses veebiriigis, kus antakse näiliselt otsustusvabadus tööd tegevale isikule, kui tegelikult ollakse selges võimupositsioonis, kuna tööd tegev isik ei saa kunagi piisavalt õigusi, et astuda võrdsetesse

---

<sup>132</sup> Aloisi viitab sellistele isikutele inglise keelse sõnaga *ambassador*. Saadikud tegutsevad platvormi huvides ning on platvormi poolt tasustatud, levitades positiivset kogemust, mida konkreetne saadik serveerib, kui omaenda kogemust. Nimetatud tegevuse eesmärk on väljuda anonüümse reklaami sfäärist, kuna ühtpidi jõuavad sellised arvustused saadikute sotsiaalmeediakontode personaalsete jälgijateni ning teisalt suhtutakse edastatud sõnumi tõepärasusse tõsisemalt, kui sõnumi taga on reaalne ning füüsiline isik. Aloisi, A, 2016. lk, 679.

<sup>133</sup> Aloisi, A, 2016. lk, 679.

<sup>134</sup> Rogers, B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. Harvard Law & Policy Review, Forthcoming. Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33. August, 2015, lk 483 - [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2641305](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2641305) (23.04.2018)

läbirääkimistesse platvormiga. Demokraatliku majandamise printsiibi alla ei mahu n-ö isiku pika keti otsa sidumine, mille tulemusena jääb mulje mõne meetrisest vabadusest, võimalusega vajalikul hetkel hing kinni pigistada. Tööõiguslikult garanteeritud sotsiaalse kaitse tagamisega rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevatele isikutele muutuksid need isikud platvormide suhtes konkreetseteks isikuteks, keda on võimalik vaadata individuaalselt ning jagada nendega saavutatud edu viljasid.

### **3.2. Tööd tegevate isikute sotsiaalsete õiguste kaitse vajalikkus**

Praegusel hetkel puudub rahvahanke platvormi kaudu tööd tegevatel inimestel adekvaatne sotsiaalne kaitse võrreldes klassikalises töösuhtes olevate töötajatega. Kuna enamuse riikide sotsiaalhoolekande süsteemid toetuvad just tööandja ning töötaja vahelisest suhtest tuleneva kaitse vajaduse pakkumisest, siis sotsiaalse kaitse puudumine rahvahanke töövormi puhul võib tuua kaasa suuri probleeme mitte ainult hetkel rahvahanke töövormi kasutavate isikute jaoks, vaid ka järeltulevate põlvete jaoks. Kui rahvahanke töövormi fenomeni ning sellest tõusetuvaid sotsiaalse kaitse vajaduse probleeme ei ole võimalik lahendada tööd tegevate isikute kvalifitseerimisega töötajateks või töötajatega sarnases positsioonis olevateks isikuteks, kellele laieneb samuti töötajaga sarnane kaitse, tuleks seadusandjal laiendada sotsiaalse kaitse ulatust rahvahanke töövormi kaudu tehtavale tööle üldiselt.<sup>135</sup> Rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevad isikud leiavad ennast enamasti olukorrast, kus nende poolt tehtud tööd nimetatakse konkreetse koostööplatvormi kasutustingimustes “tööks” või “tööülesandeks”, kuid puudub klassikalisele töösuhtele iseloomulik töö tegemisega kaasnev õiguste kaitse. Koostööplatvormide sellist käitumist iseloomustab jagamismajanduse varjus justkui paralleeluniversumis loodud regulatsiooni taha peitumine, mille puhul lähtutakse rangelt töövormi eripärast ning kujundatakse arusaam, mille kohaselt tööõiguslik kaitse ning regulatsioon ei kohaldu. De Stefano hinnangul on selline käitumisviis, kus jäetakse kõrvale tegelik töö tegemise hindamine ning selle teostajaga arvestamine, äärmiselt ohtlik. Platvormide või otse klientide kaudu läbi hiirekliki kontakti saavutanud töötajad sooritavad enda töö ning kaovad seejärel platvormi kaudu tööd tegevate isikute massi hulka, mille tulemusena jääb kliendile mulje justkui oleks tööd teinud isiku näol tegemist mõne infotehnoloogilise liidesega või platvormi poolt loodud automaatse süsteemi osaga. Töötajatelt eeldatakse, et nad toimiksid

---

<sup>135</sup> Ales, E., jt. Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis. 2017, lk 75 - [https://www.researchgate.net/publication/313722424\\_CORE\\_AND\\_CONTINGENT\\_WORK\\_IN\\_THE\\_EUROPEAN\\_UNION](https://www.researchgate.net/publication/313722424_CORE_AND_CONTINGENT_WORK_IN_THE_EUROPEAN_UNION) (23.04.2018)

sama usaldusväärselt ning veatult nagu tarkvara või tehnoloogiline abivahend, kuid kui midagi läheb valesti, on töötajad need, kes saavad halvustava hinnangu, mille tulemusena langeb nende tasumäär või piiratakse juurdepääsu tööle.<sup>136</sup>

Ühtpidi loob rahvahanke töövorm murrangulise võimaluse rakendada maksimaalselt virtuaalse majanduse ning digitaalse tehnoloogia pakutavaid võimalusi mitmetele osapooltele kasu saamiseks, kuid teisalt ei tohi uus ning asustamata alal tegutsev mudel vähendada ning ära kasutada inimväärikust. Heatahtlikest projektidest alguse saanud tegevuste laiali jagamine erinevate isikute vahel ei tohi lõppeda olukorraga, kus rahvahanke platvormid on teerajajad tööhõivemudelile, mille tähtsaks osaks on mittealaliste töötajate osakaal. Rahvahanke töövorm on Aloisi hinnangul vastutuse veeretamisega tööandjalt töötajatele käitumisega just selles suunas liikumas. Mitte kunagi ei ole väike- või mikroettevõtja ning ajutise ja juhusest sõltuva töötaja vaheline piir olnud nii hägustunud kui antud hetkel.<sup>137</sup>

2016. aastal avaldatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni analüüsis läbiviidud uuringu ning küsitluse kohta, milles uuriti rahvahanke töövormi kaudu teenitava sissetuleku stabiilsust, tõid tööd tegevad isikud välja 4 peamist rahulolematuse kohta: liiga väike ning vähe reguleeritud tasu, pideva töö olemasolu puudumine, ebaõiglane kohtlemine klientide poolt ning platvormide ignoreerimine töötajate poolt tõstatatud probleemide puhul.<sup>138</sup> Uuringust selgus ka, et tööd tegevate isikute finantsiline seisund ning sotsiaalse kaitse olemasolu on vastavuses nende sõltuvusega konkreetsest platvormist. Platvormide kaudu tööd tegevad isikud, kes kasutavad rahvahanke töövormi lississetuleku teenimise võimalusena põhitöö kõrvalt, on enamasti kvalifitseeritud töötajateks enda põhitöökohas ning ei tunne seetõttu liigselt puudust rahvahanke töövormi sotsiaalsete hüvede puudumise pärast. Need isikud, kelle jaoks on platvormide kaudu töö tegemine põhissetulekuallikaks, väitsid ootuspäraselt, et nende finantsiline olukord on kehvem ning etteaimamatu. Lisaks tunti muret puuduvate sotsiaalsete garantiide pärast ning uuringust selgus, et rahvahanke platvormi enda põhi sissetulekuallikaks pidavatest isikutest ainult 8.1 protsenti tegi regulaarseid sissemaksid pensionifondi ning 9.4 protsenti panustavad haigekassasüsteemi. Selle tulemusena tekib tõsine kahtlus antud isikute toimetuleku osas, kui jõutakse pensioniealiseks või kui tekivad terviseprobleemid.

Üha enam on rahvahanke platvormides kasutusel ka tööd ning selle esitamist kontrollivad algoritmid. Kuigi eelkõige seisneb tööd tegevate isikute osaline pahameel algoritmide suhtes selles, et osadel juhtudel ei suuda algoritm kinnitada tehtud tööd ning tasu jääb koheselt

---

<sup>136</sup> De Stefano, V., aprill 2016, lk 5.

<sup>137</sup> Aloisi, A. 2016, lk 683

<sup>138</sup> Berg, J., 2016, lk 16.

saamata, on suurem probleem inimliku kontakti kadumine juba veebikeskkonnas. Rahvahanke platvormi kaudu tööd tegevad isikud on endale teadvustanud, et neil puudub otsene ülemus või ülevaataja, kuid uus tekkiv “algoritmide juhtimissüsteem” kaotab antud töövormi kaudu tehtud tööst ka viimase inimliku kokkupuute.<sup>139</sup> Inimliku kokkupuutepinna loomise võimalikkus seisneb käesoleva magistritöö autori hinnangul just sotsiaalsete õiguste kaitse tagamises tööd tegevatele isikutele. Olles ühiskonnas aktsepteeritud ning selle toimimismehhanismidele vastavalt hinnatud, ei tunne tööd tegevad isikud ennast arvutitena. Võimalus tervishoiule ning ühiskonnas hakkama saamiseks minimaalsele töötasule tõstab ka rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevad isikud täisväärtuslikeks ühiskonna liikmeteks.

Trebor Scholz kirjeldab Lääne ühiskonnas valitsevat 21. sajandi töökultuuri, mille keskseks jõuks on üha tihenev edasijõudmise surve ning saavutusvajadus. Aina rohkem rõhutakse kvaliteetse hariduse omandamisele ning õpingutejärgne periood veedetakse erinevates ettevõtetes praktikakogemusi omandades, millele järgneb ettevõtete struktuuriahela alumistel positsioonidel 80-tunniste töönädalate tegemine, lootuses paremale tulevikule. Erinevad energiajoogid, Ritalin ning Adderall<sup>140</sup> on muutumas normaalseks nähtuseks, mis aitavad inimestel tunda ennast pidevalt energilisena ning pühenduda unetundide arvelt veelgi enam tööle.<sup>141</sup> Rahvahanke töövormi kaudu antakse tööd tegevatele isikutele võimalus teha tööd kogu aeg ning igal vabal hetkel. Kasutatakse ära eelpool mainitud ühiskondlikku survet, mis sunnib pingutama veelgi rohkem ning julgustab kasutama vaba aega töö tegemiseks. Rõhudes piisavalt elegantselt nimetatud survele, suudavad rahvahanke platvormid serveerida erinevatele isikutele lisa teenimise võimalust, kui nende poolt välja pakutud lahendust, mille puhul on peamiseks kasusaajaks tööd tegev isik ning seetõttu ka on aktsepteeritav asjaolu, et platvormid ei vastuta ka muidu kaasnevate sotsiaalsete hüvede eest. Tegemist on mudeliga, mis on justkui eksisteerinud juba kümnendeid, kuid platvormide turule tulekuga on tekkinud viis, mis võimaldab suunata vastutuse tööd tegevale isikule. Scholz on nõus Nicholas Carri mõttearendusega, mille kohaselt on veebipõhise majanduse üheks kõige iseloomulikumaks omaduseks tootmise jagamine paljude erinevate inimeste vahel ning selle kaudu teenitud tulu

---

<sup>139</sup> Global Commission on The Future of Work. Job quality in the platform economy. Issue brief Cluster 3: Technology for social, environmental and economic development. Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work 15–17. International Labour Organization. Veebruar 2018, lk 4 - [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618167.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf) (23.04.2018)

<sup>140</sup> Ritalin (metüülfenidaat) ning Adderall (dekstroamfetamiini soolad) on tsentraalse kesk-närvisüsteemi stimulaatorid ning ergutid, mida kasutatakse narkolepsia, laste-noorte hüperaktiivsuse korrigeerimisel ja mitmete käitumishäirete puhul. Ameerika Ühendriikides on nimetatud ravimid väga populaarsed tudengite ning äsja ülikooli lõpetanute seas.

<sup>141</sup> Scholz, T. Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy. Polity Press. 2016, lk 121 - <http://pombo.free.fr/treborscholz.pdf> (23.04.2018)

saamine üksikute privileeg.<sup>142</sup> Traditsionaalses tootvas tööstuses jaotatakse teenitud tulu osaliselt proportsionaalselt tootmisse panustanud inimeste vahel, kuid rahvahanke töövormi puhul on võrdelisus panustatud sisendi ning teenitud tulu vahel äärmiselt väike.

Käesoleva magistritöö autori hinnangul nõuab hetkeline olukord tegutsemist. Põhjendamatult on arusaam, et töövormi uudsuse tõttu tuleb anda veel aega töövormi lõplikuks välja arenemiseks, et siis kehtestada korrektne regulatsioon. Tuleb astuda sammud, mis tagavad juba praegusel hetkel töövormi kaudu tööd tegevatele isikutele põhilised õigused ning elementaarsel määral sotsiaalsete õiguste kaitse. Selleks ei ole vajalik kõikidele rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevatele isikutele laiendada töölepinguseaduses ettenähtud regulatsiooni, kuid selgelt tuleb hakata eristama töölepinguliste tunnustega tööd tegevaid isikuid ning isikuid, kelle puhul võiks laiendada töötaja mõiste kontseptsiooni ning kes võiks mahtuda majanduslikult sõltuva töötegija kontseptsiooni alla, ja vajadusel uue kategooria regulatsioon kehtestada seadusandluses. Kui selline arusaam on olemas, saab hakata määratlema rahvahanke töövormi eripäradest tulenevalt erinevate individuaalselt kaitstavate õiguste kohaldumist.

### **3.3. Individuaalsete õiguste kaitse võimalused**

#### **3.3.1. Õigus töötasu alammääradele vastavale töötasule**

Käesolevas magistritöös eelpool käsitletud teemade analüüsi põhjal on võimalik väita, et rahvahanke töövormi kaudu töötamine on muutunud mitmetele isikutele nende põhiliseks sissetulekuallikaks ning järjest enam kasvab inimeste hulk, kes selles suunas liiguvad. Samuti isikud, kelle jaoks ei ole rahvahanke töövormi kaudu töö tegemine peamiseks elatusallikaks, suhtuvad tehtud töösse samasuguse väärtusega nagu väljaspool digitaalset maailma tehtud töösse. Peamiseks motivatsiooniks töövormi kaudu töö tegemiseks on raha, mis aitab katta igapäevaseid kulusi ning võimaldab tunda ennast tarbimiskultusest kantud vajaduste rahuldamisel ühiskonna täisväärtusliku liikmena. Kuigi rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevad isikud liigitatakse tööd vahendavate platvormide poolt enamasti iseseisvateks lepingupartneriteks, on käesoleva magistritöö autor seisukohal, et selline kvalifitseerimine on üldise regulatsioonina ebapiisav ning jätab sihilikult tööd tegevad isikud ilma töötasu määramisel õigusest, mis talle oleks töö tegemist iseloomustavate tegurite põhjal vajalik tagada.

---

<sup>142</sup> Carr, N. Digital Sharecropping. Blogi postitus. Detsember 2006 - <http://www.routhtype.com/?p=634> (23.04.2018)

Põhjusteks tuuakse töövormi unikaalsust ning sobimatust standardsetesse mõõtmismetoodikatesse, mille alusel saaks adekvaatselt hinnata aktiivselt tööga tegemiseks kulunud tundide arvu. Ometi on mitmed rahvusvahelised rahvahanke platvormid, nagu näiteks käesoleva magistritöö punktis 2.1.2 analüüsitud UpWork rahvahanke platvorm, otsustanud rakendada tööõiguslikku regulatsiooni võimalusel ning arvestab töötasu maksmisel töötasu alammäära regulatsiooniga. See asjaolu illustreerib ka platvormide võimekust soovi korral vastavad süsteemid luua, mille puhul oleks erinevate tingimuste täitmisel piisavalt edukalt hinnata töötaja poolt töö tegemiseks kulunud aega ning tulemuslikkust.

Akash Mankar, Riddhi J. Shah ja Matthew Lease Texase Ülikoolist viisid 2017. aastal Amazon Mechanical Turki rahvahanke platvormi kaudu tööd tegevate isikute ning klientide seas läbi uuringu<sup>143</sup>, mille eesmärgiks oli tuvastada töötasu alammäära olemasolu olulisus. Selle jaoks postitasid uuringu läbiviijad kunstliku tööülesande Amazon Mechanical Turki keskkonda, mille kirjelduse avanemisel teatati, et antud ülesannet ei ole võimalik sooritada, kuna selle eest makstav tasu on väiksem, kui kohalik töötasu alammäär. Alternatiivina paluti tööd tegevatel isikutel jätta tagasisidet, kas selline lähenemine on õigustatud ning mõistlik, või mitte. Üllatuslikult leidis küll enamus tagasisidet jätnud tööd tegevatest isikutest, et töötasu alammäära regulatsiooni olemasolu oleks tervitatav, kuid ainult 20% nendest arvas, et see tuleks kehtestada.<sup>144</sup> Niisugune seisukoht ei peegelda mitte kõnealuse töövormi ning antud juhul kõnealuse platvormi kaudu tööd tegevate isikute arusaama töötasu alammäära mittevajalikkusest juba piisavalt kõrgete töötasude tõttu, vaid pigem juhib tähelepanu äärmiselt suurele ebakindlusele. Pigem ollakse vastuvõtlikumad madalamale tasustamisele kui töö tegemise võimaluse kaotamisele. Tähelepanuväärne on ka asjaolu, et küsitluses olid töötasu alammäära kehtestamise poolt pigem väljaspool Ameerika Ühendriike vastanud isikud, mille põhjuseks võib olla Ameerika Ühendriikides rahvahanke töövormi suurem olulisus isikute sotsiaalse stabiilsuse säilitamisel. Tööturul, kus ollakse alakvalifitseeritud või muul põhjusel ei ole õnnestunud astuda piisavalt tasuvasse klassikalisse töösuhtesse, on rahvahanke töövorm uueks päästerõngaks aina tihenevas konkurentsisis elatise teenimiseks.

Mainitud uuringus käsitleti sama küsimust ka Amazon Mechanical Turki kaudu tööd pakkuvate isikute (klient) seas, mille puhul 58% küsitlusele vastanud klientidest toetas töötasu alammäära regulatsiooni kohaldamist. Peamiseks põhjuseks toodi välja parema töö kvaliteedi tagamise võimalus.<sup>145</sup> Tasu alammäära regulatsiooni mittekohaldumine rahvahanke töövormi puhul ei

---

<sup>143</sup> Mankar, A., jt. Conference on Human Computation and Crowdsourcing. Design Activism for Minimum Wage Crowd Work. Juuni 2017 - <https://www.ischool.utexas.edu/~ml/papers/mankar-hcomp17.pdf> (23.04.2018)

<sup>144</sup> Mankar, A., jt, 2017, lk 1.

<sup>145</sup> Mankar, A., jt, 2017, lk 2.

ole õigustatud ka kuidagi ka läbi selle, et töövormi kaudu tööd tegevad isikud on tööturul konkureerimiseks alakvalifitseeritud ning seetõttu on nimetatud töövorm justkui võimaluseks teenida elatist olukorras, kus muidu see võimalik ei oleks. 2016. aastal avaldatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni uuringust ilmneb, et üldiselt on rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevad isikud küllaltki kõrgelt haritud. Nimetatud uuringus käsitletud isikutest oli üle 70% isikutest kõrgharidus omandatud või omandamisel.<sup>146</sup>

Nende töötajate puhul, kes on rahvahanke töövormi puhul asunud tööd vahendavate platvormidega töölepingulistesse suhetesse, kohaldub ilmtingimata töölepinguseaduses ettenähtud töö tasustamist puudutav regulatsioon ning õigus saada vähemalt töötasu alammäärale vastavat töötasu. Samas tuleb siinkohal arvestada, et peab eksisteerima teatud määral eksklusiivse kontrolliõigusega platvormi osa või kliendile delegeeritud õigus, mille alusel on võimalik saada aru töötaja töö tegemisele kuluvast ajast ning töö tegemise protsessi kujundavatest mustritest. Kuna rahvahanke töövormi kaudu tehtud tööle on iseloomulikuks jooneks küllaltki suur otsustusvabadus töö tegemise aja ning eriti koha valiku suhtes, peab olema võimalik eristada aega, mil töötaja teeb tööd enda muude isiklike kohustuste kõrvalt ajast, mil töötaja keskendub eksklusiivselt tööle ning mil töötaja ei tee tööd. Ometi ei ole ka see nõue imperatiivne ning ülemäära keeruline täita. Ühelt poolt jääb mõningate rahvahanke töövormile iseloomulike tööülesannete täitmiseks normaalsuseks see, et täidetakse neid enda isiklike kohustuste kõrvalt<sup>147</sup> ning teisalt on tehnoloogiliste vahenditega võimalik näidata isikutele reaajas töö tegemist, kui vastav kontrollisooov peaks tekkima. Sellisteks võimalusteks on näiteks virtuaalselt voog edastada enda ekraanitõmmist tööandja serverisse või anda tööandjale õigus lugeda ning pidada arvet klaviatuuri vajutuste sageduse kohta, mille põhjal saab anda hinnangut töö järjepideva tegemise kohta. Sellised kontrollimehhanismid, mil töötaja peab ennast tööpäeva alguses identifitseerima ning süsteemidesse sisse logima tööpäeva alguses, ei ole võõrad ka klassikalistes, mitte virtuaalses keskkonnas tegutsevates ettevõtetes.

Majanduslikult sõltuva töötajaja puhul tuleb lähtuda suures plaanis sarnastest alustest nagu töölepingulise suhte puhul. Kui puudub piisav võimalus lugeda tööd tegevat isikut töötajaks töölepinguseaduse mõttes jääb teatud juhtudel, mil töötaja on sidunud ennast eksklusiivselt ühe rahvahanke platvormiga või selle kaudu teeb tööd ainult mõnele konkreetsele kliendile, säilib endiselt tööd tegeva isiku suur majanduslik sõltuvus. Seega oleks põhjendatud nõue, et tööd tegevale isikule oleks tagatud vähemalt riiklikule töötasu alammäärale vastav tasu. Oleks

---

<sup>146</sup> Berg, J., 2016, lk 5.

<sup>147</sup> Näiteks Streetspotr'i rahvahanke platvormi kaudu on võimalik täita ülesandeid, mis hõlmavad jaemüügikauplustes toodete väljapaneku pildistamist.

põhjendamatu intensiivse sõltuvussuhte olemasolu korral jätta tööd tegev isik vastavast kaitsest ilma. Töötasu alammäära regulatsiooni kohaldamine oleks inimlik ning vähemalt teatud kindlustunnet pakkuv vahend, mis aitaks tööd tegeval isikul säilitada suhtes platvormiga mingilgi määral võrdne või läbirääkimisi lubav positsioon olukorras, kus platvormidel on niigi äärmiselt suur otsustusvabadus töö andmises ning tasu maksmises. Selleks heaks näiteks on üks maailma suurimaid rahvahanke platvorme Amazon Mechanical Turk, mille kliendid võivad keelduda tasu maksmisest mitmetel erinevatel põhjustel. Selline keeldumise mehhanismi eesmärgiks on eelkõige elimineerida tööd tegevate isikute võimalus süsteemi petmiseks, mis võib väljenduda näiteks lihtsama tööülesande puhul suvaliste vastuste sisestamises ning seeläbi ebakorrekse lahenduse esitamises puhul, mida ei ole võimalik kvalitatiivsete meetoditega kontrollida.<sup>148</sup> Seetõttu omandab tasu maksmisest keeldumise võimalus ka uue dimensiooni, mis väljendub vastu võetud, heaks kiidetud ning tasu maksmisele vastavate ülesannete suhtega ülesannetesse, mille puhul on tasu maksmisest keeldutud. Nimetatud suhte põhjal kujuneb tööd tegeva isiku reiting antud juhul Amazon Mechanical Turki rahvahanke platvormis, mille alusel tagatakse ligipääs järgmistele ülesannetele. Oluline on siinjuures asjaolu, et tasust keeldumine võib tuleneda ka kliendi poolsetest eksimustest täidetud ülesannete kontrolli puhul, mida on tööd tegeval isikul sisuliselt võimatu vaidlustada.<sup>149</sup> Nimetatud võimalus koostoimes töötasu alammäära regulatsiooni mittekohaldumisega jätab tööd tegeva isiku majandusliku sõltuvuse olemasolu korral äärmiselt raskesse olukorda ning oleks käesoleva magistritöö autori hinnangul ülekohtune. Töötasu alammäära regulatsiooni kohaldamine ka majanduslikult sõltuva töötegija puhul oleks mõistlik viis poolte vahelist suhet tasakaalustada.

Rahvahanke töövormi raames töötasu alammäära regulatsiooni kohaldumine tuli arutlusele ka 2015. aastal Ameerika Ühendriike California kohtus, kus arutati kohtuasja rahvahanke töövormi platvormi Crowdfunder'i ning selle kaudu tööd tegevate isikute vahel.<sup>150</sup> Tööd tegevad isikud kaebasid Crowdfunder'i kohtusse Oregoni osariigis kehtestatud töötasu alammäärade mittevastava töötasu maksmise pärast. Kuigi alguses vaidles Crowdfunder nõudele vastu, tuginedes arusaadavalt iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele ning

---

<sup>148</sup> Juhul kui tööd tegeva isiku ülesandeks on täita ära mõni küsimustik näiteks söömisharjumuste kohta, on keeruline hinnata töö kvaliteeti antud vastuste sisu põhjal, kuid on võimalik lugeda töö tingimustele mittevastavaks, kui vastused ei käi esitatud küsimuste kohta või on automaatselt ning suvaliselt sisestatud tähtede ning numbrite kombinatsioonid.

<sup>149</sup> Silberman, M.S., jt. Responsible research with crowds: pay crowdworkers at least minimum wage. Communications of the ACM. Volume 61 Issue 3, Märts, 2018. - [http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/3190000/3180492/p39-silberman.pdf?ip=193.40.22.15&id=3180492&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&\\_\\_acm\\_\\_=1523568532\\_0e2ba27ae84de2f41be4a26130ec0311](http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/3190000/3180492/p39-silberman.pdf?ip=193.40.22.15&id=3180492&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&__acm__=1523568532_0e2ba27ae84de2f41be4a26130ec0311) (23.04.2018)

<sup>150</sup> Otey v. Crowdfunder, 3:12-cv-05524-JST (N.D. Cal. 2013) - <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/3:2012cv05524/260287/226/> (23.04.2018)



sellega tööd tegevatele isikutele töötajate õiguste mitte laienemisega, sõlmiti enne kohtuotsuse tegemist poolte vahel kokkulepe. Kokkuleppe tulemusena oli Crowdfunder valmis kompenseerima rahalise vahe, mis tulenes tööd tegevatele isikutele makstud tasust ning töötasu alammäära regulatsioonile vastavast tasust. Samuti oli Crowdfunder valmis kandma kaebajate kaitsjate esinduskulud ning lõpetama enda tegevuse rahvahanke töövormi kaudu tööd pakkuva platvormina. Kohtunik ei olnud valmis sellist kokkulepet kinnitama, pidades makstavat summat mitte piisavaks, ning uue kokkuleppe kohaselt suurendati kaebajatele makstud kompensatsiooni.<sup>151</sup> Antud kohtuvaidluse tulemustest võib järeldada, et kohtunik ei eeldanud ega soovinud kõnealuse rahvahanke platvormi tegevuse lõpetamist, mistõttu vastav klausel kokkuleppes ka eemaldati, kuid oli rangelt seisukohal, et tegutsedes edaspidigi rahvahanke töövormi platvormina, peab Crowdfunder austama töötajaid ning maksma neile vähemalt töötasu alammäärale vastavat töötasu.<sup>152</sup>

### 3.3.2. Õigus tervishoiule ja ohutusele

Tervishoiu- ning ohutuse valdkonda kuuluvad kaitsenormid on oma olemuselt tööd tegevate isikut väärtustavad ning talle elementaarse õigusliku kindluse tagamiseks hädavajalikud. Rahvahanke töövormi arenguga on keeruline suhestuda hetkel kohalduva regulatsiooni sätetega, kuna töövormi eripära muudab vastutuse jagunemist tervishoiu- ja ohutuse tagamise osas. Nii rahvahanke töövormi esile tõusmisega kui ka teiste jagamismajanduses arenevate töövormide avaldumisega tegi Euroopa Parlament enda resolutsioonis Euroopa Sotsiaalsete Õiguste Tugisammaste kohta Euroopa Komisjonile ettepaneku töötada välja direktiiv, mille alusel oleks võimalik tagada normaalsed töötingimused kõikide erinevate töövormide kaudu tööd tegevatele isikutele. Väljendati arusaama, mille kohaselt ei mängi rolli sõlmitud lepingulise suhte kvalifitseerimine, vaid eesmärgiks on tagada isikute võrdne kohtlemine, tervishoid- ja ohutus.<sup>153</sup>

Tööd tegevad isikud, kes on asunud rahvahanke töövormi raames töölepingulisse suhtesse rahvahanke platvormiga või sellega seotud ettevõttega, kohaldub töötajale talle tervishoiu ja

---

<sup>151</sup> Cherry, M. A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016 - [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2734288](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288) (23.04.2018)

<sup>152</sup> 3. märtsil 2018 teatas Crowdfunder, et muudab enda tegevusnime *Figure Eight*’ks ning keskendub edaspidi tehisintellekti ning masinõppe arendamisele.

<sup>153</sup> European Parliament. Resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)). Committee on Employment and Social Affairs. Rapporteur: Maria João Rodrigues, 19. jaanuar 2017 - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&mode=XML&reference=A8-2016-0391&language=EN> (23.04.2018)

tööohutuse seaduses (TTOS)<sup>154</sup> sätestatud kaitse. Samas tuleb arvestada rahvahanke töövormi eripäradega ning sellest tulenevalt on töötajal suurenenud vastutus vastava kaitse kohaldamise tagamiseks. Rahvahanke töövormi puhul puudub tööandjal võimalus ning ka kohustus tagada töötaja töökoha vastamine TTOS §-s 4 sätestatud normidele, kuna töötaja valib ise endale töö tegemiseks sobiva koha. Samuti kehtib see ka töövahendite kohta, kuna töötaja varustab ennast ise töö tegemiseks vajaliku arvutiseadmega ning tagab ka usaldusväärse internetiühenduse. Tööandjal lasub kohustus selgitada välja, kas töötaja on töö tegemiseks sobiv ning sellest tulenevalt ei pääse tööandja ka tööõnnetustega või kutsehaigustega kaasnevatest kohustustest. Kuigi TTOS § 22 lg 1 teise lause kohaselt ei käsitata tööõnnetusena tervisekahjustust või surma, mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga, tuleb antud juhul ilmselt laiendada antud mõtet selliselt, et töötajale tagatakse kaitse sellisel juhul, kui ta on järginud tööandja ettekirjutusi vastava ning korrektse töökeskkonna loomiseks endale sobivas kohas. Seega ka sellisel juhul laieneb töötervishoiu- ja ohutuse tagamise kohustus nii tööandja kui töötaja vahel.

Majanduslikult sõltuva töötegija puhul tuleb arvestada suurema vabadusega korraldada enda töötegemist ning sellest tulenevalt ei saa kohalduda ka samas ulatuses töötajale ettenähtud kaitse. Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse 2017. aastal koostatud analüüsis “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused” on pakutud majanduslikult sõltuva töötegija puhul töötervishoiu- ja ohutuse kaitse puhul välja võimalus analoogia korras kohaldada majanduslikult sõltuvatele töötegijatele töötervishoiu ja tööohutuse raames füüsilisest isikutest ettevõtjatele TTOS-is laienevat regulatsiooni. Vastavalt TTOS § 1 lg 3 p-le 4 kohaldatakse TTOS-i füüsilisest isikust ettevõtja tööle § 12 lg-tes 7 ja 8 sätestatud ulatuses. TTOS § 12 lg 7 sätestab, et füüsilisest isikust ettevõtja tagab igas tööolukorras temale kuuluvate töövahendite, isikukaitsevahendite ja muude seadmete korrasoleku ja nõuetekohase kasutamise. Kui füüsilisest isikust ettevõtja töötab töökohal samal ajal koos ühe või mitme tööandja töötajatega, peab ta teavitama töid korraldavat tööandjat või tema puudumisel teisi tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest ja tagama, et tema tegevus ei ohusta teisi töötajaid.<sup>155</sup>

Magistritöö autor nõustub analüüsi koostajatega selles osas, et füüsilisest isikust ettevõtja kohta käivat regulatsiooni tuleb majanduslikult sõltuva töötegija suhtes kohaldada üksnes TTOS § 12 lg 7 osas: majanduslikult sõltuv töötegija tagab igas tööolukorras temale kuuluvate

---

<sup>154</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS) - RT I 1999, 60, 616 - RT I, 28.04.2017, 9)

<sup>155</sup> Vallistu, J., jt, 2017, lk 79.

töövahendite, isikukaitsevahendite ja muude seadmete korrasoleku ja nõuetekohase kasutamise, kuna üldjuhul ei puutu rahvahanke töövormi kaudu tööd tegev isik kokku teiste tööd tegevate isikutega.

Euroopa Liidu tasandil on viidatud töötervishoiu- ja ohutuse puhul töötajatele kindlustatud õigustele lisaks ka isikutele, kes teevad tööd majanduslikult organiseeritud viisil. Töötervishoiu- ja ohutusmeetmete laiendamise trend ka teataval määral iseseisvale tööle on eelkõige kantud arusaamast, et kaitseala subjekti ehk isik on oma loomult kaitset väärt ning seetõttu ei ole ka põhjust arvata selliste isikute seast välja rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevad isikud.<sup>156</sup> Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta<sup>157</sup> artikkel 35 sätestab, et igaühel on õigus ennetavale tervishoiule ning ravile siseriiklike õigusaktide ja tavadega ettenähtud tingimustel ning et kõigi liidu poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel tagatakse inimeste tervise kõrgetasemeline kaitse. Lisaks sätestab artikkel 33, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Eelkõige artiklis 35 sätestatud igaühe õigus on vaadeldav kui põhiõigus, mille eesmärgiks on tagada vääramatute inimõiguste rikkumine. Tundub, et selle valguses oleks põhjendamatult arvata selliste subjektide hulgast välja majanduslikult sõltuvad töötajad.

### **3.3.3. Õigus töö- ja puhkeajale**

Eestis kehtiv töölepinguseaduse § 46 lõige 1 sätestab, et töötaja tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul, kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi. Sama paragrahvi lõike 3 alusel võivad pooled kokku leppida ka pikemas tööajas, kuid ka sellisel juhul ei tohi tööaeg kokku ületada keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei tohi olla töötajale ebamõistlikult kahjustav. Samuti sätestab Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta<sup>158</sup> artikkel 6 punkt b, et keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei tohi ületada 48 tundi. Lisaks sellele on direktiiviga kehtestatud kõikide liikmesriikide töötajate jaoks ka teisi ühiseid miinimumnõudeid, nagu näiteks artiklist 3 tulenev kohustus tagada iga töötajale vähemalt 11

---

<sup>156</sup> Donini, A., jt, 2017, lk 213.

<sup>157</sup> Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta (2012/C 326/02)

<sup>158</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003)

tunni pikkune järjestikune puhkeaeg iga 24 tunnise ajavahemiku kohta. Kuigi esmapilgul võiks väita, et juhul kui rahvahanke töövormi kaudu tööd tegev isik on töölepingulises suhtes, kohalduksid töötajale töölepinguseaduse 3. jaos ettenähtud töö- ja puhkeaja regulatsioon, siis töövormi eripärast tulenevalt ei ole võimalik kõiki üldiselt töötajat kaitsvaid töö- ja puhkeaja kaitsenorme kohaldada. Rahvahanke töövormi puhul tuleb arvestada osalise otsustusvabadusega, mille raames saab tööd tegev isik otsustada töö tegemise koha ning aja üle ja seetõttu puudub tööandjal adekvaatne võimalus sätestatud nõuetest kinnipidamise kontrolliks.

Eelpool mainitud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi artikkel 17 lõike 1 punkt a sätestab erandi tegemise võimaluse iseseisva otsustamisõigusega<sup>159</sup> isikute puhul. Sätte kohaselt võivad liikmesriigid teha erandeid nõuetekohaselt töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid arvestades artiklitest 3–6, 8 ja 16, kui tööaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle määravad töötajad ise. Euroopa Komisjon on selgitanud, et teatavatel juhtudel ei hõlma liikmesriigid riiklikes määratlustes kõiki artikli 17 lõikes 1 esitatud kriteeriume. Näiteks tehakse teatavates õigusaktides erinevate liikmesriikide seadusandluses erand töötajate puhul, kes töötavad kodus, teenivad kolmekordset miinimumpalka, töötavad väga olulisel või suurt usaldust eeldaval ametikohal ja saavad seitsmekordset kohustuslikku miinimumpalka või täidavad haldusfunktsiooni.<sup>160</sup> Rahvahanke töövormi puhul võiks kohalduda just kodus töötamise kriteerium, mis tegelikult väljendub töövormi kaudu tööd tegeva isiku vabas valikus töö tegemise koha ning aja suhtes. Üldises plaanis on selline lähenemine rahvahanke töövormi puhul tervitatav ning oleks mõistlik rakendada ka Eestis.<sup>161</sup>

Samas on käesoleva magistritöö autor seisukohal, et ajaline otsustusvabadus töö tegemise suhtes on rahvahanke töövormi puhul tööd tegevate isikute puhul platvormiti küllaltki erinev ning seetõttu ei ole võimalik rääkida tööd tegevate isikute absoluutsest võimalusest vabalt valida töö- ja puhkeajaga. Rahvahanke töövormi platvormid suunavad isikuid aina rohkem tööd tegema, suurendades mahu kasvades nende tasustamise koefitsiente ning tõstes valminud tööde

<sup>159</sup> Iseseisva otsustamisõigusega töötajatel on võimalus valida ise oma tööaeg. Selline otsustuspädevus on töötajal, kelle töö iseloom võimaldab tal ise otsustada oma tööülesannete iseseisva täitmise üle, mistõttu talle ei kehti ettevõtte üldine tööajakorraldus. Näiteks juhtivtöötajad.

<sup>160</sup> Euroopa Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele. Aruanne direktiivi 2003/88/EÜ (tööaja korralduse teatavate aspektide kohta) rakendamise kohta liikmesriikides {SWD(2017) 204 final}. Brüssel, aprill, 2017, lk 9 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=ET> (23.04.2018)

<sup>161</sup> Enne uue Töölepinguseaduse jõustumist kehtinud Töö-ja puhkeaja seaduses (TPS) oli reguleeritud iseseisva otsustuspädevusega töötaja töö-ja puhkeaja regulatsioon. TPS § 3 lõike 1 kohaselt määratlesid iseseisva otsustuspädevusega töötajad vastavalt töölepingule või ametiasutuse põhimäärusele ise oma tööaja, Aruvitvõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/264447>

korral isikute personaalset reitingut. Pikaajalise tööpausi esinemisel võivad platvormid alandada isiku reitingut ning äärmusliku meetmena ka blokeerida juurdepääs platvormile. Selle tulemusena on isikutel, eriti võistlevate pakkumiste puhul, teatav kohustus teha tööd ka hetkedel, mil nad selleks valmis ei ole. Seetõttu tuleb töölepingulise suhte puhul rahvahanke töövormi kaudu töö tegemisel töö- ja puhkeaja reguleerimisel arvesse võtta konkreetse töötaja ning tööandja suhtest tulenevaid eripärasid<sup>162</sup> ning võimalusel tagada töötajatele siiski erinevate monitooringuvahendite kasutuselevõtmisega korrektne töö- ja puhkeaja arvestus. Töölepinguseaduses ettenähtud puhkuse regulatsioon peaks kohalduma kõikidele rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevatele isikutele, kes on töölepingulises suhtes, sõltumata töötajate ning tööandja vahelise suhte täpsest sisust.

Majanduslikult sõltuva töötegija puhul on jällegi teatava tööaja otsustusvabaduse olemasolu tõttu arusaadav vähene töö- ja puhkeaja reguleerimise vajalikkus. Ometi tuleb siinkohal arvestada töötaja puhul sarnaste kriteeriumitega, mille kohaselt on vaja vältida olukorda, mil isik oma suure majandusliku sõltuvuse tõttu on tööandja meelevaldas ning võib langeda ebamõistliku koormuse tõttu üle töötamisest tulenevate tagajärgede lõksu. Osades Euroopa Liidu riikides, kus majanduslikult sõltuvat töötegijat tuntakse töötegijate kolmanda kategooriana, on reguleeritud ka sellise töötegija tööaeg. Näiteks Suurbritannias kehtivad tööaja ning osajaga töötajate määrused traditsioonilise töötaja kõrval ka majanduslikult sõltuvale töötegijale. Samuti kohaldatakse ka Portugalis töötajatele ettenähtud tööajaregulatsiooni majanduslikult sõltuvale töötegijale.<sup>163</sup>

Käesoleva magistritöö autor on seisukohal, et majanduslikult sõltuvale töötegijale tuleb kohaldada antud alapeatükis käsitletud töötajatele kohalduvat töö- ja puhkeaja regulatsiooni. See tähendab, et võimalusel tuleb tagada töö- ja puhkeaja fikseerimine ning vähemalt keskmisest suuremat majanduslikku sõltuvust omavas suhtes ka kehtivast regulatsioonist kinni pidada. Kuigi majanduslikult sõltuval töötegijal on oluline vabadus töö tegemise koha ning aja suhtes võrreldes traditsioonilise töötajaga, kaalub majanduslik sõltuvus pikaajalises suhtes üles töötegemise ajalise vabaduse. Sarnaselt töölepingulises suhtes oleva töötajaga, peaks ka majanduslikult sõltuvale töötegijale olema tagatud töölepinguseaduses ettenähtud puhkus.

---

<sup>162</sup> Tuleb eristada töölepingulisi suhteid, mille raames töötaja teeb rahvahanke töövormi tööd vahendavale platvormile tööd ebaregulaarselt ning peaausjalikult mikro-ülesandeid suhetest, mille puhul töötaja on astunud eksklusiivsesse suhtesse mõne konkreetse kliendi huvidest lähtuvalt ning teeb viimase ettekirjutustele vastavat tööd pikaajalises suhtes.

<sup>163</sup> Haljasmäe, R. 2010, lk 52.

## Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli uurida rahvahanke töövormi olemust, analüüsida niisuguse töötegemise vormi õiguslikku kvalifikatsiooni ning analüüsida töövormi rakendamisel tõusetuvaid tööd tegevate isikute õiguste kaitse võimalusi.

Magistritöö raames tõstatas käesoleva töö autor mitmeid rahvahanke töövormi raames tööd tegevate isikutega seotud probleeme ning kitsaskohtasid, mis eelkõige tulenevad poolte vaheliste lepingute kvalifitseerimise keerukusest. Üldjuhul on rahvahanke töövormi raames tegutsevad koostööplatvormid kvalifitseerinud poolte vahelise suhte kui iseseisvatele lepingupartneritele omase suhte, kuid käesoleva töö autor leidis selliste suhete puhul ka töölepingulisele suhtele ning majanduslikult sõltuva töötegijale iseloomulikke omadusi. Käesolevaga ei ole võimalik anda lõplikku hinnangut, kas tööd tegevate isikute kvalifitseerimine iseseisvateks lepingupartneriteks on tingitud koostööplatvormide soovist vabaneda tööõiguslikust vastutusest või on see lihtsalt antud hetkel töövormi uudsusest tulenevalt kõige adekvaatsem areneva töövormi omadustele vastav õiguslik kvalifikatsioon. Lõpliku ning selge järelduse formuleerimiseks oleks vaja analüüsida töövormi edasist arengut ning liikumissuundasid, mis võtaksid arvesse nii klientide kui koostööplatvormide, kuid eelkõige ka tööd tegevate isikute huve vastava töövormi kaudu tööd teha. Sellega seoses tahab magistritöö autor rõhutada rahvahanke töövormi olulisust, innovaatsust ning positiivseid mõjusid globaalsele tööhõivele, olenemata selle raames esinevate tööd tegevate isikutega seotud probleemidest.

Rahvahanke puhul on võimalik rääkida töövormist, mis on kujunenud seoses tehnoloogiliste võimaluste arengu ning usaldusväärse internetiühenduse laialdase kättesaadavuse tulemusena. Edukalt toimiva ettevõtte üheks peamiseks ülesandeks on majandusliku efektiivsuse tõstmise saavutamiseks tootmiskulude ning tööjõukulude optimeerimine, mille saavutamiseks annab rahvahanke töövorm täiesti uue ning enneolematu võimaluse. Töövormi rakendamise tulemusena jõutakse isikuteni, kes suudavad pakkuda ettevõtetele teenuseid geograafilisest asukohast ning isikute füüsilistest või keelelistest takistustest hoolimata. Ettevõtetele puudub vajadus erinevate harukontorite avamiseks mitmel pool maailma, et jõuda piisavalt kvalifitseeritud spetsialistideni või isikuteni, kes enda vabal tahtel ning intellektuaalse võimekuse tasandil soovivad igapäevaselt täita standardseid ning väiksemahulisi ülesandeid, mis ei nõua eriteadmisi ega kindlaksmääratud haridustaset.

Samamoodi on tänuväärne rahvahanke töövormi esile kerkimine tööd tegevate isikute võimaluste suurenemise tõttu. Tööd tegevad isikud saavad kasutada ära enda vaba aega töö tegemiseks ning siduda isiklikust elust tulenevaid kohustusi töö tegemisega. Veelgi enam, isikud, kes on erinevatel põhjustel tõrjutud klassikalisest tööturust kõrvale, saavad rahvahanke töövormi raames tagada endale vähemalt osalise sissetuleku laekumise. Võib isegi argumenteerida, et tööd tegevad isikud on rahvahanke töövormi puhul asetatud võrdluses klassikalise töösuhtega tööandjaga sarnasesse positsiooni – tööd tegev isik saab ise valida, kelle heaks ta tööd teeb ning mis hetkel ta soovib tööülesandeid täita. Isikutel on võimalus eksperimenteerida enda põhitöö kõrvalt erinevates valdkondades hakkamasaamist ning seeläbi omandada uusi oskuseid. Isegi kui selle tulemusena ei ole võimalik teenida ühiskondlikult aktsepteeritud tasu, mille puhul oleks panustatud aeg võrdelises suhtes sarnase töö eest üldiselt makstava tasuga “reaalses maailmas“, on siiski tegemist lisasissetuleku teenimise võimalusega, mida enne rahvahanke töövormi loomist ei tuntud. Selle tulemusena saavad rahvahanke töövormi raames tehtud töö kaudu täidetud kaks seni omavahel vastandlikuna tundunud eesmärki – koostööplatvormid loovad keskkonnad, mille kaudu antakse ühelt poolt tööd tegevatele isikutele vabadust ning paindlikust, samal ajal tagades ettevõtetele piisavas mahu kontroll tootmisprotsessi aja ning kulude üle.

Rahvahanke töövorm ei ole tänaseks hetkeks veel Eestis laialt levinud, kuid töövormi globaalse mõõtme tõttu peame olema valmis lähitulevikus rahvahanke töövormi vahendavate koostööplatvormide laienemist Eestisse. Antud magistritöö puhul võib märgata erilist keskendumist just koostööplatvormidele, kuna nende puhul on tegemist rahvahanke töövormi keskse osaga, mille kaudu tööd tegevad isikud võimaldavad ligipääsu tööle. Seetõttu pidas käesoleva magistritöö autor vajalikuks analüüsida hetkel Euroopas tegutsevate rahvahanke koostööplatvormide toimimismehhanisme, mis annavad aluse nende kaudu tööd tegevate isikute erinevate õiguste ja kohustuste analüüsiks. Rahvahanke töövormi raames tegutsevad koostööplatvormid sätestavad enda kasutustingimustes üldjuhul, et vastava koostööplatvormi kaudu tööd tegevad isikud on iseseisvad lepingupartnerid. Selline poolte vahelise õigusliku suhte kvalifitseerimise võimalus tulenes peaaegselt asjaolust, et koostööplatvormidel oli võimalus reguleerimata töövormi puhul rakendada endale meelepärane regulatsioon, mis oleks atraktiivne koostööplatvormide kaudu tööd pakkuvatele klientidele ning võimalikult vähekoormav koostööplatvormidele endale. Tööd tegevatele isikutele esitletakse rahvahanke töövormi kui võimalust millegi uudse ning huvitava kaudu teenida lihtsalt ning mugavalt lisasissetulekut, mille puhul on võimalik ka tööd tegevatele isikutele jätta mulje, justkui oleks töö tegemisega kaasneva vastutuse kandmine tööd tegeva isiku poolt vähetähtis asjaolu

võrreldes teenitava kasuga. Oma olemuselt ei saa väita, et tööd tegevate isikute kvalifitseerimine iseseisvateks lepingupartneriteks oleks absoluutselt väär ning mõeldamatu teguviis. Töövormi iseloomulikukeks omadusteks on selle kaudu töötamisega kaasnev vabadus, kiirus ning valikuvõimalus. Tööd tegevatel isikutel on võimalik igal hetkel töö tegemisest loobuda ning tööd tegevate isikute ning koostööplatvormide vahelise suhte operatiivse lõpetamise võimalikkuse olemasolu on arusaadav ka koostööplatvormide vaatenurgast – äärmiselt laiale isikute hulgale antakse võimalus töö tegemiseks. Juhul, kui poolte vaheline koostöö ei ole tulemuslik ning pooli rahuldav, peab olema lepingulisse suhte lõpetamine sama lihtne kui sellesse astumine.

Käesoleva magistritöö raames jõudis autor arusaamale, et iseseisvate lepingupartnerite regulatsioon jääb kitsaks sellistel juhtudel, kui tööd tegeva isiku ning koostööplatvormide vahel areneb esialgsetest väiksemate tööde sooritamistest pikaajalisem ning sõltuvuslikuma iseloomuga suhe. Ka rahvahanke töövormi enda arengu põhjal on võimalik väita, et algselt oli sellise töövormi peamiseks töö tegemise väljendusviisiks erinevate mikro-tööde sooritamine. Sellised tööd võtsid vähe aega ning konkreetse projekti lõpetamisega lõppes ka osaliselt tööd tegeva isiku, koostööplatvormi ning kliendi vaheline suhe. Kuigi ka juba mikro-tööde sooritamise puhul on mitmed õigusteadlased seisukohal, et mitmekordne tööde tegemine, koostööplatvormide ühepoolne õigus takistada tööd tegeva isiku ligipääs platvormile ja tööle, koostööplatvormide kontroll tehtud töö kvaliteedi ning tagasiside osas ning tasu maksmise korraldamine annaksid aluse kvalifitseerida tööd tegeva isiku ning koostööplatvormide vahelise suhte töölepinguliseks suhteks, ei ole käesoleva magistritöö autor sellise seisukohaga nõus. Magistritöö raames analüüsi pinnal jõudis töö autor siiski seisukohale, et teatud juhtumitel on rahvahanke töövormi kaudu töö tegemisel võimalik rääkida tööõigusliku suhte olemasolust. Sellise järelduseni jõudis töö autor töövormi kaudu sõlmitavate lepingute kollektiivse hindamisega ning nende vaatlemisel läbi suurema, majandusliku ning ajalise sõltuvuse prisma.

Rahvahanke töövormi puhul on üheks selle kõige suuremaks eeliseks, ning iseseisvate lepingupartnerite regulatsiooni kohaldamise aluseks, poolte otsustusvabadus töö tegemise aja ning koha osas. Magistritöös läbiviidud analüüsi põhjal leidis töö autor, et tulenevalt töövormi arenemise suunast ainult mikro-tööde sooritamistest suuremate, pikaajalisemate ning tasuvamate ülesannete täitmise poole, on muutumas ka tööd tegevate isikute otsustusvabadus ning majanduslik sõltuvus antud töövormi raames. Sidudes ennast pikaajalise projektiga, puudub tegelikult tööd tegeval isikul sisuline otsustusvabadus töö tegemise aja suhtes, sest vastavad tingimused töö sooritamiseks määrab koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule klient. Eksklusiivse, ainult ühele konkreetsele kliendile töö tegemisega, muutub tööd



tegev isik majanduslikult sõltuvaks nii konkreetsest kliendist, kui eelkõige tööd tegevale isikule vastavat tööd vahendavast koostööplatvormist. Kui koostööplatvorm lõpetab koostöö nimetatud kliendiga või suunab kliendi poolt tellitud töö mõnele teisele tööd tegevale isikule, leiab tööd tegev isik ennast olukorrast, kus tema rahvahanke töövormi kaudu stabiilse tasu teenimise võimalus on ohus. Siinjuures on oluline roll ka koostööplatvormide poolt loodud tagasiside ning hindamissüsteemil. Esiteks on tööd tegeval isikul teatav kohustus pidevalt teha läbi konkreetse rahvahanke koostööplatvormi tööd, kuna vastasel juhul võib koostööplatvorm omavoliliselt langetada tööd tegeva isiku reitingut ning piirata juurdepääsu tööle. Teiseks on kindlatele klientidele pikaajaliselt tehtud töö puhul risk, et nimetatud klient kujundab ainuisikuliselt tööd tegeva isiku hinnangu, mille tagajärjeks võib olla tööd tegeva isiku reitingu järsk kukkumine negatiivsete ning pahatahtlike hinnangute tõttu, mille tulemusena omakorda piiratakse tööd tegeva isiku ligipääsu teiste klientide poolt esitatud töödele. Kõige suuremaks ohumärgiks pikaajalise suhte puhul ühe konkreetse koostööplatvormiga seoses tööd tegeva isiku reitinguga on asjaolu, et erinevalt “reaalses maailmas” tehtud tööst, puudub tööd tegeval isikul võimalus võtta kaasa enda digitaalne renomee ning liikuda edasi järgmise koostööplatvormi juurde. Võimatus vabalt liikuda erinevate koostööplatvormide vahel suurendab oluliselt tööd tegevate isikute majanduslikku sõltuvust konkreetsest platvormist ning seob neid platvormidega pikaajaliselt. Magistritöö autori hinnangul tuleks sellise sõltuvussuhte olemasolu rakendada poolte vahel töölepingulist regulatsiooni.

Magistritöö raames jõudis autor ka järeldusele, et kuigi mitmetel puhkudel tuleks kohaldada töölepingulist regulatsiooni tööd tegeva isiku ning koostööplatvormi vahelises suhtes, on selline juhtumipõhine analüüs intensiivse sõltuvussuhte tuvastamiseks rahvahanke töövormi eripära arvestades küllaltki keeruline. Seetõttu leiab magistritöö autor, et koostööplatvormid peaksid kasutustingimusi täiendama sätetega, mis näeksid ette poolte vahelisele suhtele teatava arenemisruumi. Tööd tegeval isikul peaks olema võimalus sõltuvussuhte tekkimisel liikuda iseseisvast lepingupartnerist koostööplatvormiga töölepingulisse suhtesse. Autori hinnangul on võimalik koostööplatvormide kasutustingimustes sätestada kriteeriumid, mille puhul vastav suhte muutumine aset leiab ning nende kontrollimist tehnoloogiliste vahenditega kontrollida.

Lisaks analüüsis käesoleva magistritöö autor rahvahanke töövormi sobitumist majanduslikult sõltuva töötegija kategooriasse. Kuigi Eestis majanduslikult sõltuva töötegija institutsioon puudub, on õiguskirjanduses arutletud rahvahanke töövormi puhul kui just sellesse kategooriasse langevast õigussuhtest. Majanduslikult sõltuv töötegija teeb tööd võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel ning töö tegemise koha ja aja valib tööd tegev isik. Magistritöö autor leidis, et suures plaanis sõltub rahvahanke töövormi mahtumine majanduslikult sõltuva

töötajate regulatsiooni alla sarnastest kriteeriumitest nagu töölepingulise suhte puhul. Eelkõige on oluline tuvastada majandusliku sõltuvuse olemasolu ning seejärel leida viis, kuidas töövormi raames sõlmitud õiguslikku suhet ümber kvalifitseerida. Seetõttu jõudis käesoleva magistr töö autor järeldusele, et kuigi majanduslikult sõltuva töötajate kontseptsioon võib olla rahvahanke töövormi juures rakendatav, tuleks eelkõige sarnaste sõltuvuslike kriteeriumite olemasolul proovida rakendada töölepingulist regulatsiooni. Vastasel juhul antakse koostööplatvormidele lihtsam väljapääs olukorras, kus tegelikult on koostööplatvormid saavutanud sisuliselt tööandja staatuse.

Magistr töö kolmandas osas analüüsis autor rahvahanke töövormi raames töö tegemisega kaasnevate õiguste kaitse olemasolu ning võimalusi. Rahvahanke töövormi kaudu töötamisel on iseseisva lepingupartneri regulatsiooni rakendamisel tööd tegevad isikud asetatud olukorda, milles klassikalises töösuhtes asetsevad tööandjad – tööd tegeva isiku õiguste kaitse tagamise eest vastutamine. Autori hinnangul on tööd tegevate isikute sotsiaalse kaitse puudumine rahvahanke töövormi puhul äärmiselt ohtlik, mis võib töövormi leviku ning edasise populaarsuse kogumisega kaasa tuua hetkel toimivate sotsiaalkaitse süsteemide suutmatuse tagada kõikidele ühiskonna liikmetele piisava sotsiaalse kaitse ning tagatiste olemasolu riigi poolt. Riigi tugisüsteemide toimimiseks, dehumanisatsiooni ning ühiskondliku eraldatuse vältimiseks ja tulevaste põlvete jätkusuutlikkuse tagamiseks on magistr töö autori hinnangul vajalik rahvahanke töövormi puhul eristada töölepinguliste tunnustega tööd tegevaid isikuid ning isikuid, kes võiks mahtuda majanduslikult sõltuva töötajate kontseptsiooni alla ning sellest tulenevalt tagada rahvahanke töövormi kaudu sõltuvussuhtes olevatele tööd tegevatele isikutele nende isiklike õiguste kaitse võimalused.

Autor on seisukohal, et koostööplatvormidega töölepingulises suhtes olevatele isikutele peab olema tagatud õigus töötasu alammääradele vastavale töötasule. Töövormi eripärast tulenevalt on võimalik ületada töötundide arvestamise keerukus erinevate tehnoloogiliste vahendite kasutuselevõtmisega, mida koostööplatvormid kasutavad ka tegelikult juba täna tööd tegevate isikute tööde kvaliteedi hindamisel ning reitingusüsteemi rakendamisel. Majanduslikult sõltuva töötajate puhul leidis autor sarnaselt töölepingulise suhte puhul analüüsist, et ka sellisel juhul võiks sõltuvussuhte olemasolul olla tagatud rahvahanke töövormi raames tööd tegeval isikul vähemalt töötasu alammääradele vastav töötasu.

Töötervishoiu- ning ohutusest tulenevate õiguste kaitse puhul jõudis magistr töö autor seisukohale, et töölepingulise suhte puhul kohaldub rahvahanke töövormi puhul töötajale talle töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud kaitse, kuid seejuures tuleb arvestada

rahvahanke töövormi eripäradega töö tegemise koha ning aja suhtes ning sellest tulenevalt on töötajal suurenenud vastutus vastava kaitse kohaldamise tagamiseks. Tööandjapoolne raskendatud kontroll tööohutuse nõuete täitmise üle tekitab töötaja ning tööandja jagatud vastutuse. Majanduslikult sõltuva töötegija puhul on autori hinnangul mõistlik analoogia korras kohaldada majanduslikult sõltuvatele töötegijatele töötervishoiu ja tööohutuse raames füüsilisest isikutest ettevõtjatele töötervishoiu ja tööohutuse seaduses laienevat regulatsiooni.

Töö- ning puhkeaja regulatsiooni kohaldumise juures jõudis autor seisukohale, et töölepinguseaduses ettenähtud töö- ja puhkeaja ning puhkuse regulatsioon peaks kohalduma kõikidele rahvahanke töövormi kaudu tööd tegevatele isikutele, kes on töölepingulises suhtes. Kuigi töövormi eripärast tulenevalt on suhteliselt keeruline kontrollida töötajate töö tegemise ning puhkamise aega, on jällegi koostööplatvormidel kasutada erinevad tehnoloogilised monitooringuvahendid, mille abil on võimalik tagada küllaltki adekvaatne töötajate töö tegemise arvestus. Magistritöö autor jõudis sarnasele järeldusele ka majanduslikult sõltuva töötegija puhul, mille kohaselt tuleks võimalusel rakendada ka antud juhul vähemalt keskmisest kõrgema sõltuvussuhte olemasolul minimaalne kaitse tööd tegeva isiku suhtes, mis võiks väljenduda tööajaarvestuse pidamises minimaalses ulatuses, et vältida üle töötamist.

## **Summary – The Essence of Crowdfunding and the Protection of Workers Rights**

The purpose of this Master's thesis was to give a compendious overview and open up the essence of crowdfunding, assess its legal qualification, and analyze the possibilities of the protection of the workers rights who work via crowdwork working form.

The author of this paper raised a number of issues related working via crowdwork, arising in particular, from the complexity of qualifying contracts between the parties. As a general rule, collaboration platforms operating within the framework of crowdwork have qualified the relationship between the parties as independent contractors, but the author of this work also found the characteristics of the employment relationship and the economically dependent worker in such relationships. The author of the thesis does not rush to give a final assessment as to whether the qualification of workers as independent contractors is due to the desire of the collaboration platforms to get rid of labor law responsibility or is it simply the legal qualification that corresponds best to the characteristics of the evolving and upcoming work form. To formulate a definitive and clear conclusion, it would be necessary to analyze the further development of crowdwork and assess the direction of movement that takes into account the interests of both clients and collaboration platforms, but above all the workers. In this regard, the author of the Master's thesis wants to emphasize the importance of crowdwork, its innovativeness and the positive effects on global employment, regardless of the problems that workers face on every day basis.

In the case of crowdwork it is possible to talk about form of working that has evolved as a result of the development of technological opportunities and the widespread availability of reliable internet access. One of the main goals of a successful company is to optimize the cost of production and labor costs in order to increase its economic efficiency, in which crowdfunding gives a completely new and unprecedented opportunity. As a result of the implementation of crowdwork, enterprises can reach to the individuals who can provide services despite the obstacles rising from the workers geographical, physical or linguistic obstacles. Businesses do not need to open different offices in different parts of the world in order to reach sufficiently qualified professionals or individuals who, on their free will and at the level of their intellectual capacity, wish to perform routine and small-scale tasks on a daily basis that does not require specialized knowledge or a defined level of education.

Similarly, the emergence of crowdwork has resulted in an increase of opportunities for the people active in employment. Workers can take advantage of their free time to work and run their personal errands and responsibilities while they work. Moreover, individuals who are ostracized from the classical labor market for various reasons, can receive at least part of essential income to make ends meet each month. It may even be argued that the persons working via crowdwork are placed in a comparable position to the employer in a classical employment relationship - the employee can choose who he is working for and at what point he wishes to perform his duties. Individuals have the opportunity to experiment at the same time beside their main occupation in different fields and thus acquire new skills. Even if, it would not be possible to earn a socially acceptable income, in which the time spent working in a "real world" for a similar work would generally be, it is still an opportunity to earn additional income, which was not known before the creation crowdwork. As a result, two contradicting goals are met in crowdwork - on the one hand platforms are creating environments that give individuals who work a degree of freedom and flexibility, on the other hand providing companies with adequate control over the time and cost of the production process.

Although, crowdworking is still not widespread in Estonia, due to the global dimension of it, adequate preparations must be taken in order to successfully regulate the crowdworking. It is inevitable that crowdworking collaborative platforms will expand their activities to Estonia in near future, changing the of existing working culture. In the case of this Master's thesis, special focus on collaborative platforms can be noticed, as they are the central part of the crowdworking, through which the people acquire access to work. Therefore, the author of this thesis considered it necessary to analyze the operating mechanisms of the crowdworking collaboration platforms currently operating in Europe, which provide the basis for analyzing the various rights and obligations regarding to the persons who actually deliver work via crowdwork. Collaborative platforms operating within the framework crowdwork formally provide, in their own terms of service, that the persons working through the respective collaboration platform are independent contractors. A possibility of qualifying the legal relationship as such between the parties is mainly due to the fact that the collaboration platforms had the opportunity to apply their own favourable regulatory framework to the non-regulated form of work, which would be attractive to clients who provide work via collaboration platforms and at the same time would be as little burdensome as possible for the platforms themselves. A possibility to work via crowdworking is presented to the workers as an opportunity to commit to something new and interesting, through which one can easily and comfortably earn extra income. This in result may give workers the impression that the fact that

liability is shifted to the workers, is unimportant in relation to the possible profit. By its very nature, it would be wrong to declare that the classification of persons performing work as independent contractors would be absolutely false and inconceivable. The fundamental characteristic features of the crowdworking are freedom, speed, and simplicity of regulation. Workers are granted the possibility to renounce from accepting work at any time, and the availability of the operational and painless termination of the relationship between the parties is also understandable from the point of view of collaboration platforms - an extremely wide range of people is given the opportunity to work. In the event that the cooperation between the parties is not effective and satisfactory to the parties, the termination of the contractual relationship must be as simple as entering into it.

The author of this Master's thesis reached to understanding that the regulation of independent contractors proves to fall short in cases where the worker and collaborative platforms develop a longer-lasting and more dependent relationship between themselves, in this way evolving from initial contractual relation, which was concluded for performance for smaller work. It is also possible to conclude, based on the development of the crowdwork itself, that there is a change in the paradigm of crowdwork, developing from initial performance on different micro-tasks to more elaborate and time consuming tasks. Mentioned micro-tasks took little time and the relationship between the worker, the collaboration platform and the client ended with the completion of the specific project. Although many lawyers already consider that multiple performance of micro-tasks, the unilateral right of collaboration platforms to limit access of the worker to the platform and work, platforms control in terms of quality of work and feedback, and organizing payment of fees, would be sufficient to qualify relationship between the worker and collaborative platform as employment contract, the author of this thesis does not agree with this position. The author of this paper, however, concluded that in certain cases, it is possible to talk about the existence of a labor law relationship working via crowdwork. To this conclusion, the author arrived at a collective assessment of the contracts concluded through the in question form of work and, in their observation through a greater, economic and temporal addition prism.

One of the greatest advantages working via crowdwork, and the basis for the application of the regulation of independent contractors, is the fact that parties have the freedom to decide on the time and place of work. Based on the analysis concluded in the Master's thesis, the author of this paper found that due to the development of the nature of the work performed via crowdwork, from micro-tasks to larger, more long-term and profitable tasks, the freedom of decision-making and economic dependence of the workers are changing. By binding oneself to

a long-term project, the worker does not have a substantive decision-making power over the time the work is done, since the corresponding conditions for the performance of work are determined by the client through the collaboration platform. With an exclusive relationship to only one particular client, the worker becomes economically dependent on both the particular client and, above all, the collaborative platform that mediates the work to the worker. If the collaboration platform terminates the cooperation with this particular client or directs the work commissioned by the client to another person engaged in the work, the worker finds himself in a situation where the possibility of earning a stable remuneration through working via crowdwork is threatened. The feedback and rating system generated by collaboration platforms also play an important role here. First of all, there is a certain obligation for the worker to continuously perform and submit work via the specific collaboration platforms, otherwise the platform may arbitrarily lower the rating of the worker and restrict access to the work. Secondly, in case of long-term working relationship with certain clients, the risk that the client will single-handedly shape workers rating, may lead to a sharp drop in the rating of the worker due to negative and malicious assessments, which in turn limits the access of the worker to the work submitted by other clients. The biggest risk factor regarding long-term relationship between worker and on particular platform and there acquired rating is the fact that, unlike the "real world" work, there is no way for the worker to take his digital reputation and move on to the next platform. The impossibility of moving freely between different crowdwork collaboration platforms greatly enhances the economic dependence of the people working on a particular platform and binds them to platforms on a long-term basis. The author of this thesis suggests, that in case of existence of such relationship, which has dependency nature, labor law regulation should be applied.

The author of this Master's thesis also came to the conclusion that, although in many cases the labor law regulation should apply in relationship between the worker and collaboration platform, such a case-by-case analysis of identifying an intensive dependency relationship is very difficult due to the complexity and specific nature of crowdwork. Therefore, the author of this thesis argues that collaboration platforms should complement the terms of service with provisions that provide and allow for a certain degree of development for the relationship between the parties. The worker should have the opportunity to move from an independent contractor to the subject of employment contract with the platform in the event when intensive dependency relationship formulates. From authors standpoint, it is possible to set the criteria in the collaborative platforms terms of service, in which the corresponding relationship changes and to checked the stipulated criteria by technological means.

In addition, the author of this Master's thesis analyzed the crowdworking form of work suitability to an economically dependent worker category. Although there is no legal classification of economically dependent worker institution in Estonia, it has been discussed in legal literature whether crowdworking falls in the scope of this category. An economically dependent worker works on the basis of a contract for the provision of services under the law of obligations, and the place and time of the work is selected by the person performing the work. The author of this thesis concluded, that the criteria which is the base for deciding if working via crowdwork falls under the scope of economically dependent worker, are quite similar as in the case of evaluating whether it actually is employment relationship. First and foremost, it is important to identify the existence of economic dependence and then find a way how to redefine the legal relationship in a way that it will be adequate reflection of real situation. Therefore, the author of this thesis concluded that although the concept of a economically dependent worker may be applicable in case of crowdworking, it would be advisable to try and apply labor law regulation and define the relationship as employment if similar economic dependence criteria is met. Otherwise, collaboration platforms will be given an easier way out of the situation where, in reality, the platforms have essentially achieved employer status.

In the third part of the thesis, the author analyzed the existence and possibilities of the protection of the rights attached to workers who work via crowdwork. Implementation of the regulation of an independent contractor in crowdworking, the workers are placed in a situation in which employers are in a classic employment relationship - the responsibility to ensure the protection of the rights of the worker. The author is in opinion, that the lack of social protection of the workers rights who work via crowdworking is extremely dangerous, especially because crowdworking is gaining more and more popularity, which can lead to the inability of currently functioning social welfare systems to ensure adequate social protection for all members of society and the existence of guarantees by the state. In order to ensure the functioning of state support systems, to prevent dehumanization and social segregation, and to ensure the sustainability for future generations, it is necessary to distinguish between persons who fit in the scope of employment contracts and persons who could fit into the concept of an economically dependent worker, and therefore ensure the possibilities of protecting their personal rights.

In the view of this Master's thesis author, workers who are in employment relationships with collaboration platforms, should be guaranteed the right to remuneration corresponding to the minimum wage regulation. Due to the specificity of the work form, it is possible to overcome the complexity of the calculation of working hours by introducing various technological tools,



which the collaboration platforms already use to their own advantage, in order to effectively evaluate the quality of work and to apply the rating system. In the case of an economically dependent worker, the author concludes that the formula of action should be same as workers who are in an employment relationship. If there are characteristics of a dependency relationship, the economically dependent workers should have the right to remuneration corresponding to the minimum wage regulation.

Regarding the protection of health and safety rights of the workers, the author of this thesis concluded that in the case of an employment contract, the protection provided by the Occupational Health and Safety Act applies to the worker. However, specifics of crowdwork work format has to be taken into account in the relation to the place and time of work which consequently means increased responsibility to the worker in order to ensure the application of such protection. The employer's inability to perform sole control over the assurance of workers rights creates a shared responsibility between the employee and the employer. It is reasonable, in the author's opinion, to apply by analogy economically dependent workers the same protection as self-employed persons enjoy within the framework Occupational Health and Safety Act.

When it comes to regulating the working time and rest time for persons working via crowdwork, the author of this thesis suggests that rest time and holiday regulation set forth in Employment Contracts Act should apply to all workers who are in an employment relationship. Although, due to the special nature of the crowdwork work form, it is relatively difficult to check the time of work and rest for employees, it is again within the possibilities of the collaboration platforms that use different technological monitoring tools, which allow for fairly adequate accounting of working hours. The author of this Master's thesis also arrived to a similar conclusion for an economically dependent worker. If there was at least an above average economic dependency ratio, the minimum level of protection for the person performing the work should be granted if possible regarding rest time, in order to prevent over working.

## Kasutatud materjalide loetelu

1. Ales, E., jt. Core and Contingent Work in the European Union: A Comparative Analysis. 2017 -  
[https://www.researchgate.net/publication/313722424\\_CORE\\_AND\\_CONTINGENT\\_WORK\\_IN\\_THE\\_EUROPEAN\\_UNION](https://www.researchgate.net/publication/313722424_CORE_AND_CONTINGENT_WORK_IN_THE_EUROPEAN_UNION) (23.04.2018)
2. Aloisi, A. Commoditized Workers. Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016 -  
[http://www.academia.edu/24217559/COMMODITIZED\\_WORKERS\\_Case\\_study\\_research\\_on\\_labour\\_law\\_issues\\_arising\\_from\\_a\\_set\\_of\\_on-demand\\_gig\\_economy\\_platforms](http://www.academia.edu/24217559/COMMODITIZED_WORKERS_Case_study_research_on_labour_law_issues_arising_from_a_set_of_on-demand_gig_economy_platforms) (23.04.2018)
3. Anya, O. Bridge the Gap!: What Can Work Design in Crowdwork Learn from Work Design Theories? IBM Research. CSCW '15 Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing. Vancouver, Canada 2015. -  
<https://dl.acm.org/citation.cfm?id=2675227> (23.04.2018)
4. Berg, J. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. International Labour Office Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of Work and Employment Series No.74. International Labour Office, Geneva 2016. -  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf) (23.04.2018)
5. Birkinshaw, J., Duke, L., How can employees take the lead in innovation? Employee-Led Innovation, Business Strategy Review Issue 2, 2013. 14 Mai. 2013 -  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8616.2013.00947.x> (23.04.2018)
6. Carr, N. Digital Sharecropping. Blogi postitus. Detsember 2006 -  
<http://www.rougtype.com/?p=634> (23.04.2018)
7. Cherry, M. A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016 -  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2734288](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288) (23.04.2018)
8. Cherry, M. A. “The Global Dimension of Virtual Work”, Saint Louis University Law Journal, Vol. 54. 2010 -  
[http://law.slu.edu/sites/default/files/Journals/miriam\\_cherry\\_article\\_0.pdf](http://law.slu.edu/sites/default/files/Journals/miriam_cherry_article_0.pdf) (23.04.2018)

9. De Stefano, V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva. Conditions of Work and Employment Series No. 71. International Labour Organization, jaanuar 2016 - [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) (23.04.2018)
10. De Stefano, V. Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2767383. Aprill 2016. - [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2767383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383) (23.04.2018)
11. Donini, A., jt. Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context. Transfer 2017, Vol. 23(2) 207–223, Aprill 2017 - <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024258916688863> (23.04.2018)
12. Eljas-Taal, K., Rõa, K., Lauren, A., Vallistu, J., Müürisepp, K., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamise Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne. Technopolis group ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016. <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (23.04.2018)
13. Eurofound. New forms of employment.. Research report. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015 - [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf) (23.04.2018)
14. Eurofound. Self-employed or not self-employed? Working conditions of ‘economically dependent workers’. Background paper. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2013 - [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1366en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1366en.pdf) (23.04.2018)
15. Euroopa Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, Nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele. Aruanne direktiivi 2003/88/EÜ (töötaja korralduse teatavate aspektide kohta) rakendamise kohta liikmesriikides {SWD(2017) 204 final}. Brüssel, aprill, 2017 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=ET> (23.04.2018)
16. Euroopa Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. {SWD(2016) 184 final}, COM(2016) 356 final. Euroopa Komisjon, Brüssel, 02.juuni 2016 - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (23.04.2018)

17. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Oskuste, sh digitaaloskuste pakkumine ja arendamine uute töövormide kontekstis: uued poliitikameetmed ning muutuvad rollid ja vastutus“ (ettevalmistav arvamus eesistujariigi Eesti taotlusel). (2017/C 434/06). 15. detsembril 2017 - <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1813&qid=1520354970901&from=EN> (23.04.2018)
18. Euroopa Parlament. Resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)). Committee on Employment and Social Affairs. Rapporteur: Maria João Rodrigues, 19. jaanuar 2017 - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&mode=XML&reference=A8-2016-0391&language=EN> (23.04.2018)
19. Farrell, D., Grieg, F. Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility. JP Morgan Chase Institute. 5. Veebruar 2016 - <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf> (23.04.2018)
20. Felstiner, A. Working The Crowd: Employment And Labor Law In The Crowdsourcing Industry, Berkeley Journal of Employment & Labor Law. Volume 32, Issue 1, Article 3. 2011 - <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1433&context=bjell> (23.04.2018)
21. Fieseler, C., Bucher. E., Hoffmann, C.P. Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdfunding Platforms. Journal of Business Ethics. Springer Science, Business Media B.V., juuni 2017. - <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-017-3607-2> (23.04.2018)
22. Global Commission on The Future of Work. Job quality in the platform economy. Issue brief Cluster 3: Technology for social, environmental and economic development. Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work 15–17. International Labour Organization. Veebruar 2018 - [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618167.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf) (23.04.2018)
23. Haljasmäe, R. Majanduslikult sõltuv töötaja ja tema õiguste kaitse. Teadusmagistritöö, juhendaja dotsent Merle Muda. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010 - <http://dspace.ut.ee/handle/10062/15177> (23.04.2018)
24. Harris, S.D., Krueger, A.B. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The “Independent Worker”. Policy Proposal. The Hamilton Project. Discussion Paper 2015-10. Detsember 2015 -

- [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf) (23.04.2018)
25. Ho, C-J., jt. Incentivizing high quality crowdwork. WWW '15 Proceedings of the 24th International Conference on World Wide Web. ACM SIGecom Exchanges Homepage archive. Volume 14 Issue 2, Detsember 2015 - <https://dl.acm.org/citation.cfm?id=2741102> (23.04.2018)
  26. Ipeirotis, P. Mechanical Turk, Low Wages, and the Market for Lemons. 27. juuli 2010 - <http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/07/mechanical-turk-low-wages-and-market.html> (23.04.2018)
  27. Kittur, A., jt. The Future of Crowd Work. Conference Paper. Proceedings of the 2013 conference on Computer Supported Cooperative Work. Veebruar 2013. [https://www.researchgate.net/publication/255969848\\_The\\_Future\\_of\\_Crowd\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/255969848_The_Future_of_Crowd_Work) (23.04.2018)
  28. Law, E., jt. Curiosity Killed the Cat, but Makes Crowdwork Better. CHI '16 Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems. San Jose, California, USA, Mai 2016 - [http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/2860000/2858144/p4098-law.pdf?ip=193.40.22.15&id=2858144&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&\\_\\_acm\\_\\_=1521490466\\_3b7f606cf9601ec08b3f27c9191ebeb](http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/2860000/2858144/p4098-law.pdf?ip=193.40.22.15&id=2858144&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&__acm__=1521490466_3b7f606cf9601ec08b3f27c9191ebeb) (23.04.2018)
  29. Mankar, A., jt. Conference on Human Computation and Crowdsourcing. Design Activism for Minimum Wage Crowd Work. Juuni 2017 - <https://www.ischool.utexas.edu/~ml/papers/mankar-hcomp17.pdf> (23.04.2018)
  30. Marr, B. Crowdworking: Is Your Job Heading For The Cloud? Forbes Magazine, Tech. 18. oktoober 2016 - <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2016/10/18/crowdworking-is-your-job-heading-for-the-cloud/#6a304c13639d> (23.04.2018)
  31. Marvit, M.Z. How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. The Nation. Working Conditions. Veebruar, 2014 - <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/> (23.04.2018)
  32. Prassl, J., Risak, M. – Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016 - [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2733003](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003) (23.04.2018)
  33. Raudkivi, K. Jagamismajandus – ettevõtluse alternatiivne kontseptsioon. Riigikogu Kantselei Õigus- ja Analüüsiosakond. Riigikogu teemaleht nr. 6, 2017. 23. märts 2017. -

- [https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht\\_Jagamismajandus.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht_Jagamismajandus.pdf) (23.04.2018)
34. Risak, M., Warter, J. Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop. Decent Crowdwork. Paper for Decent Work 2015 Conference Geneva, 8–10 July 2015 - [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/373/crowdwork\\_law\\_RisakWarter.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf) (23.04.2018)
  35. Rogers, B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. Harvard Law & Policy Review, Forthcoming. Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33. August, 2015 - [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2641305](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2641305) (23.04.2018)
  36. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium. 2008 [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri\\_28042008.pdf](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf) (23.04.2018)
  37. Silberman, M.S., jt. Responsible research with crowds: pay crowdworkers at least minimum wage. Communications of the ACM. Volume 61 Issue 3, Märts, 2018. - [http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/3190000/3180492/p39-silberman.pdf?ip=193.40.22.15&id=3180492&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&\\_\\_acm\\_\\_=1523568532\\_0e2ba27ae84de2f41be4a26130ec0311](http://delivery.acm.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1145/3190000/3180492/p39-silberman.pdf?ip=193.40.22.15&id=3180492&acc=ACTIVE%20SERVICE&key=D2103A8F5527A3D9%2EA84A18D564770036%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&__acm__=1523568532_0e2ba27ae84de2f41be4a26130ec0311) (23.04.2018)
  38. Scholz, T. Uberworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy. Polity Press. 2016 - <http://pombo.free.fr/treborscholz.pdf> (23.04.2018)
  39. Tappel, R. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse. Magistritöö, juhendaja professor Merle Erikson. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse osakond. Tartu 2017. - [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/56706/tappel\\_rene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/56706/tappel_rene.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (23.04.2018)
  40. Vallistu, J., jt. Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Riigikantselei strateegiabüroo, Sotsiaalministeerium. Mai, 2017 - [https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku\\_too\\_-\\_uued\\_suunad\\_ja\\_lahendused\\_lopparuanne\\_2017.pdf](https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf) (23.04.2018)
  41. Vaughan, R., Daverio, R., PwC UK, Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. Analytical paper on the economic scale and growth of the collaborative economy, Aprill 2016 -

<https://www.pwc.co.uk/issues/megatrends/collisions/sharingeconomy/future-of-the-sharing-economy-in-europe-2016.html> (23.04.2018)

- 42.** Wark, M. Digital Labor and the Anthropocene. Editor Marvin Jordan. Dismagazine, 2018 - <http://dismagazine.com/disillusioned/discussion-disillusioned/70983/mckenzie-wark-digital-labor-and-the-anthropocene/> (23.04.2018)
- 43.** Wexler, M. Reconfiguring the sociology of the crowd: exploring crowdsourcing. Segal Graduate School of Business, Simon Fraser University, Vancouver, Canada. International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 31 Issue: 1/2, 2011 - <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01443331111104779> (23.04.2018)

## **Kasutatud normatiivmaterjalide loetelu**

1. Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta (2012/C 326/02)
2. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003).
3. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS) - RT I 1999, 60, 616 - RT I, 28.04.2017, 9)
4. Töölepingu seadus - RT I 2009, 5, 35 - RT I, 28.11.2017, 30
5. Vabariigi Valitsuse määrus Töötasu alammäära kehtestamine. Vastu võetud 21.12.2017 nr 189 - RT I, 23.12.2017, 49.
6. Võlaõigusseadus - RT I 2001, 81, 487... RT I, 31.12.2017, 8



## Kasutatud tüüptingimuste loetelu

1. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement, oktoober 2017 - <https://www.mturk.com/participation-agreement> (23.04.2018)
2. AppJobber Terms and Conditions, november, 2012 - <https://en.appjobber.com/info/agb> (23.04.2018)
3. CrowdSource Worker Terms and Conditions - <https://www.crowdsourcing.com/worker-terms/> (23.04.2018)
4. LingJob Terms of Services - <http://lingjob.com/Terms-of-Services-52a.html> (23.04.2018) Twago General Terms and Conditions of Team2Venture GmbH concerning the use of the freelance platform twago, august 2017 - <https://www.twago.com/static/terms-and-conditions/#1> (23.04.2018)
5. StreetSpotr Terms and Conditions, Streetspotr GmbH, Nuremberg, veebruar 2016 - [https://app.streetspotr.com/en/terms\\_of\\_use](https://app.streetspotr.com/en/terms_of_use) (23.04.2018)
6. Testbirds General Terms and Conditions of Business for Testers of Testbirds GmbH, November 2016 - <https://nest.testbirds.com/terms> (23.04.2018)
7. Uberi kasutustingimused, detsember 2017 - <https://www.uber.com/legal/terms/ee/> (23.04.2018)
8. Upwork Payroll Agreement, september 2016 - <https://www.upwork.com/legal#upwork-payroll-agreement> (23.04.2018)
9. UpWork Privacy Policy, aprill 2018 - <https://www.upwork.com/legal#privacy> (23.04.2018)
10. UpWork User Agreement, september, 2016 - <https://www.upwork.com/legal#useragreement> (23.04.2018)

## Kasutatud vaidlusorganite materjalide loetelu

1. Kohtuasi C-66/85 - Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Judgment of the Court of 3 July 1986. Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. Worker – Trainee teacher – [http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d0f130de5ab8083e45a049fca4eb949f72ff990b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pb3aLe0?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=168852](http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130de5ab8083e45a049fca4eb949f72ff990b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pb3aLe0?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=168852) (23.04.2018)
2. Kohtuasi C-413/13 - FNV Kunsten Informatie en Media versus Staat der Nederlanden. Judgment of the Court (First Chamber) of 4 December 2014. Reference for a preliminary ruling: Gerechtshof te 's-Gravenhage - Netherlands. Reference for a preliminary ruling - Competition - Article 101 TFEU - Substantive scope - Collective labour agreement - Provision laying down minimum rates for independent service providers - Definition of ‘undertaking’ - Definition of ‘employee’. - <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=169399> (23.04.2018)
3. Kohtuasi C-270/13 - Iraklis Haralambidis versus Calogero Casilli. Judgment of the Court (Second Chamber), 10 September 2014. Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli. Request for a preliminary ruling from the Consiglio di Stato. Reference for a preliminary ruling — Freedom of movement for workers — Article 45(1) and (4) TFEU — Concept of worker — Employment in the public service — Post of President of a Port Authority — Participation in the exercise of powers of a public authority — Nationality requirement. - <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=157484&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=169762> (23.04.2018)
4. Otey v. Crowdfunder, 3:12-cv-05524-JST (N.D. Cal. 2013) - <https://law.justia.com/cases/federal/districtcourts/california/candce/3:2012cv05524/260287/226/> (23.04.2018)
5. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus, 15.06.2011. 3-2-1-41-11, p 14.

Mina, Henri Loodmaa (02.06.1993)

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose -

RAHVAHANKE TÖÖVORMI OLEMUS NING TÖÖTEGIJA ÕIGUSTE KAITSE,  
mille juhendaja on professor Gaabriel Tavits,

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 23.04.2018